та часу, зайнятого підвищенням рівня кваліфікації; дивідендна політика.

1.Большой энциклопедический словарь. – 2-е изд. доп. и перераб. / Под ред. Азрилияна А. Н. – М.: Ин-т новой экономики, 1997. – 867 с.

2.Доронина М.С. Управление мотивацией / М.С. Доронина, Е.Г. Наумик, О.В. Соловьев . – Харьков: ХНЭУ, 2006. – 240 с.

3.Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 192 с.

4.Економічна енциклопедія: У 3-х т. Т. 2 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видав. центр «Академія», 2001. – 848 с.

5.Колот А М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

6.Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 700 с.

Отримано 10.02.2012

УДК 342.25(075) : 331.522.4

Н.О.ШЕВЧЕНКО
Харківська національна академія міського господарства

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНИХ СИСТЕМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто функціональний та структурний описи системи трудового потенціалу працівників органів місцевого самоврядування та завдання оптимізації елементу регіональної мережі.

Рассмотрены функциональное и структурное описание системы трудового потенциала работников органов местного самоуправления и задание оптимизации элемента региональной сети.

The functional and structural description of the local government employees labor potential system and the task for the optimization of regional network elements have been examined.

Ключові слова: органи місцевого самоврядування, трудовий потенціал, елемент регіональної мережі, оптимізація, потокова модель, пропускна здатність, регіональна програма.

Актуальність даної теми обумовлена тим, що ефективність розвитку регіональних систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування значною мірою залежить від ефективності її складових, необхідність розвитку (удосконалювання, оптимізації і т.д.) яких зізнається всіма беззастережно, однак щодо того, що варто змінювати і як змінювати, єдина думка відсутня. Сьогодні всі (політики, керівники й працівники самої регіональної системи) добре розуміють, що зміни повинні бути цілеспрямованими й обґрунтованими, тобто повинна існувати програма розвитку систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування (документ, що містить перелік основних принци-

пів, етапів, заходів та ін.) [3].

Теоретичним підґрунтям для вивчення даної проблеми послужили дослідження, розроблені в працях таких відомих учених, як А. Жуковська, В.А. Яцюк [2, 6] та ін.

Під системою трудового потенціалу органів місцевого самоврядування будемо розуміти сукупність установ регіону (УР) (під регіоном тут і далі розуміється область України), що спільно реалізують спадкоємні регіональні програми і державні стандарти різного рівня й спрямованості, а також органів управління регіоном. Метою функціонування систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування є задоволення попиту на послуги з боку населення регіону й попиту на фахівців – фахівців елементів систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування – з боку економіки регіону. Наявність мети є відмітною характеристикою систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування від регіональної мережі (РМ) установ – сукупності регіональних установ і органів управління регіоном, розглянутих як організаційні, економічні, соціальні й ін. об'єкти. Інакше кажучи, РМ характеризує склад і структуру (але не функції) систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування [5].

Зміна систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування, спрямована на досягнення більш повної її відповідності цілям функціонування, називається *оптимізацією*. Оптимізація систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування може проводитися на двох рівнях: якісному й кількісному з урахуванням специфіки конкретного регіону, а також досвіду, накопиченого іншими регіонами. Для якісного підходу досить сформулювати загальні принципи й перелічити механізми прийняття управлінських рішень. Для переходу до кількісного рівня, що забезпечує адекватну сучасним вимогам ефективність функціонування систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування, крім цього, необхідно побудувати кількісну модель і запропонувати методи її аналізу [1]. Тому розглянемо модель системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування.

Як зазначалося вище, опис системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування полягає в описі РМ (перерахуванні елементів і організаційно-економічних зв'язків між ними – структурний опис) і описі функцій, виконуваних сукупністю елементів РМ по реалізації загальних цілей функціонування (функціональний опис).

Структурний опис системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування. Розглянемо можливі підходи до опису РМ. Елементами РМ є територіальні мережі (ТМ) – сукупності регіональних установ (РУ), що обслуговують в умовах низької міграції населення

деяку територію (адміністративно-територіальне утворення), відособлену з погляду попиту та пропозиції на послуги й фахівців відповідних РУ.

Елементами РМ і ТМ також можуть бути окремі РУ та інші об'єкти, що обслуговують у тому числі маркетингові, інформаційні, учбово-виробничі та інші потреби РУ даної ТМ (рис.1).

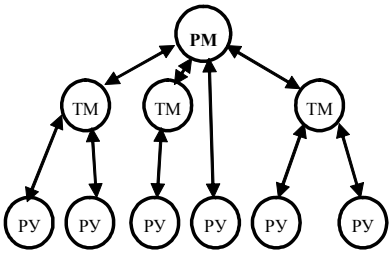

Рис.1 – Приклад структури регіональної мережі

Слід окремо зазначити, що органи управління регіоном (ОУР) (регіональні, муніципальні та ін., а також органи управління власністю регіональних установ) не включаються в елементи РМ, тому що вони не виконують регіональної функції й можуть розглядатися як "допоміжні" і "забезпечуючі".

Отже, в рамках пропонованої моделі системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування основною ланкою РМ є ТМ.

Необхідність виділення як основна ланка РМ саме ТМ обумовлена наступними факторами. З одного боку, проведення маркетингових і інших досліджень, необхідних для виживання регіональної установи в умовах ринкової економіки, найчастіше буває не під силу окремому РУ. Крім того, у багатьох випадках, як з економічної точки зору, так і з погляду якості утворення, доцільно часткове об'єднання матеріально-технічного, інформаційного та іншого видів забезпечення успішного функціонування РУ. Об'єктами такого об'єднання можуть служити, наприклад, ресурсні центри (РЦ). Таким чином, представляється, що саме трьохрівнева модель системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування (РМ – ТМ – РУ) є раціональною з погляду рівня централізації управління, що забезпечує ефективне її функціонування з обліком економічних, організаційних і інформаційних факторів, а також, природно, факторів якості утворення й задоволення попиту на регіональні послуги й фахівців у регіоні.

Необхідно зазначити, що класифікація РУ може й повинна вироблятися не тільки за їхнім територіальним розташуванням, але й за ти-

пом надаваних регіональних послуг (а також за іншими критеріями – відомчої приналежності, формам власності і т.д.). Тому в рамках РС можна виділяти наступні мережі (кожна з яких також має трьохрівневу структуру і може розглядатися незалежно тільки в першому наближенні): мережа установ дошкільного виховання; мережа установ загальної середньої освіти; мережа установ професійної освіти; мережа установ середньої фахової освіти; мережа установ вищої освіти; мережа установ додаткової освіти; мережа установ підвищення кваліфікації.

У статті розглядається ієрархічна модель системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування, що використовує єдину технологію опису (більшість використовуваних показників аддитивно, тому агрегування інформації полягає в підсумовуванні відповідних показників при переході на вищий рівень ієрархії, причому проблеми незамкнутості моделі кожного рівня зважуються на вищому рівні її ієрархії) всіх її елементів різного рівня (РМ у цілому, ТМ, РУ), далі узагальнено позначувані одним терміном – «елемент РМ».

Таким чином, для опису РМ потрібна інформація про існуючу структуру системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування: перерахування РУ, їхнього територіального розташування, номенклатури регіональних програм, обсягу прийому й випуску і т.д.

Функціональний опис системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування. Кожний елемент РС здійснює дві взаємозалежних функції: зовнішню (основну – надання регіональних послуг) і внутрішню (що забезпечує власне існування й розвиток). Реалізація зовнішньої функції – задоволення попиту на регіональні послуги, попиту на фахівців і виконання соціально-виховної функції – не повинна суперечити зовнішнім інституціональним обмеженням: сукупності правових норм (федерального, регіонального й місцевого рівня, а також документам, прийнятим самим РУ – його Уставу та ін.), що регламентують функціонування елемента РМ.

Зокрема, найважливішим інституціональним обмеженням є обов'язок елемента РС реалізовувати право громадян на безкоштовне утворення.

Крім інституціональних обмежень, існують внутрішні обмеження, тобто для реалізації внутрішньої функції елемента РМ необхідно наступне ресурсне забезпечення: матеріально-технічне, фінансове, організаційне, кадрове, науково-методичне, нормативно-правове й інформаційне.

Відповідно двом функціям елемента РМ необхідно розглянути дві його взаємозалежні моделі: зовнішню й внутрішню.

Зовнішня модель елемента РМ наведена на рис.2. Елемент РМ формує пропозицію регіональних послуг і пропозицію фахівців з відповідного набору регіональних програм, тому прийнята структура опису дозволяє сформулювати наступний загальний критерій ефективності функціонування елемента РС: узгодження, задоволення й випереджальне формування попиту на регіональні послуги й фахівців у рамках заданих інституціональних обмежень і ресурсного забезпечення.

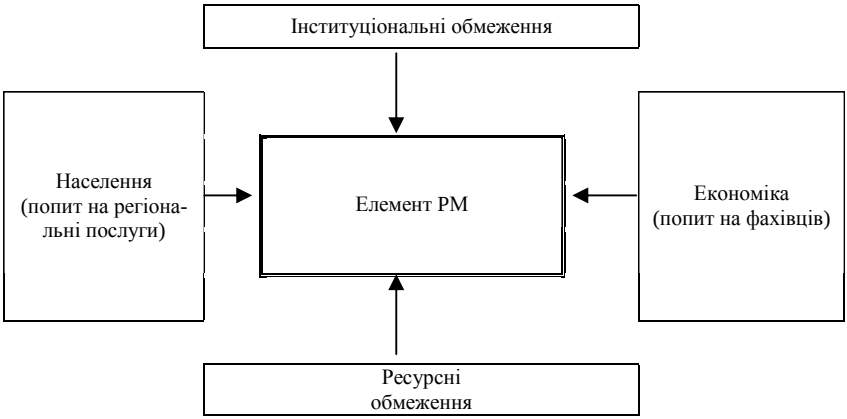

Рис.2 – Зовнішня модель елемента регіональної мережі

Для побудови зовнішньої моделі елемента РМ необхідна інформація про зовнішні умови його функціонування, інформація про попит на регіональні послуги й фахівців, а також інформація про інституціональні й ресурсні обмеження.

Інформація про зовнішню модель елемента РМ, разом з інформацією про його внутрішню модель, використається для побудови загальної моделі елемента РС (див. нижче), тому опишемо внутрішню модель елемента РМ.

Внутрішня модель елемента РМ, функціонування якого розглядається протягом T минулих і майбутніх періодів, представлена в табл.1.

Кожен з осередків табл.1, що відповідає ресурсу, містить агреговану (за регіональними програмами) інформацію виду: «прогноз\ є\ недостача». Крім того, внутрішня модель елемента РС включає взаємозв'язок між можливими змінами змісту комірок, що відповідають регіональним програмам, і необхідними для цих змін ресурсами, тобто взаємозв'язок між показниками кількості прийому, навчання й випуску за різними регіональними програмами (з урахуванням можливості за-

криття частини існуючих і відкриття нових регіональних програм, реорганізації й створення нових елементів РС) та ресурсів, які для цього потребуються.

Таблиця 1 – Внутрішня модель елемента РМ

Показник/період	0	1	2	...	T
Регіональна програма 1					
Регіональна програма 2					
Регіональна програма 3					
Ресурс 1					
Ресурс 2					

Термін "регіональна програма" при описі системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування використовується для узагальненого позначення різних рівнів і видів управління персоналом і включає в тому числі, наприклад, такі поняття, як управління персоналом і підбор фахівців.

Перераховану інформацію для внутрішньої моделі елемента РМ необхідно мати для кожного елемента РМ, тобто для всіх РУ, ТМ і РМ у цілому.

Загальна модель елемента РМ. Загальна модель елемента РМ агрегує його зовнішню і внутрішню моделі й може бути представлена таблицею типу табл.1, в якій кожний осередок, що відповідає регіональній програмі, має вигляд, наведений в табл.2 (в дужках вказано одиниці виміру).

Таблиця 2 – Осередок табл.1 в загальній моделі елемента РМ

Прогноз попиту на регіональні послуги (людина)	Прогноз попиту на фахівців (людина)
Прогноз прийому (людина)	Прогноз випуску (людина)
Прийом фактичний (людина)	Випуск фактичний (людина)

Таким чином, загальна модель елементів РМ складається із сукупності інформаційно взаємозалежних зовнішніх і внутрішніх моделей елементів РМ, а модель системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування являє собою інтегровану сукупність загальних моделей всіх елементів РМ. Отже, виникає завдання прийняття рішень у рамках моделі елемента РМ. Рішення цього завдання має на увазі генерацію, оцінку і вибір альтернатив (наприклад, скорочення прийому за деякими регіональними програмами, відкриття нових регіональних програм і т.д.).

Розглянемо спрощення наведеної загальної моделі елемента РМ, а саме так звану "потокову " модель, у рамках якої основний акцент робиться на розгляд потоків співробітників, фахівців і фахівців у мережі РУ. Відповідно до запропонованого описом регіональної установи, елемент РМ можна представити у вигляді, наведеному на рис.3.

Рис.3 – "Потокове" подання елемента РС

На вході елемента РМ є співробітник (зі своїми потребами в регіональних послугах, інтересами й ціннісними орієнтирами), на виході – фахівець, який здійснює пропозицію робочої сили, або той, який продовжує освіту в інших РУ.

Отже, для фіксованого моменту часу і фіксованого набору регіональних програм найважливішою характеристикою елемента РМ є його пропускна здатність (або потужність) – кількість фахівців, що навчається в цей момент (або може навчатися в деякий момент часу) за даною регіональною програмою (тобто пропозиція регіональних послуг і фахівців із цієї регіональної програми).

Припустимо (для простоти), що є всього один елемент РМ, в якому розробляється навчання за однією регіональною програмою. Позначимо через S його пропускну здатність. Відповідно до зовнішньої моделі елемента РМ, описаної вище, існує попит D_E на регіональні послуги (demand for education) і попит D_L на фахівців (demand for leavers), тобто потокова модель розглянутого елемента РС має вигляд, наведений на рис.4.

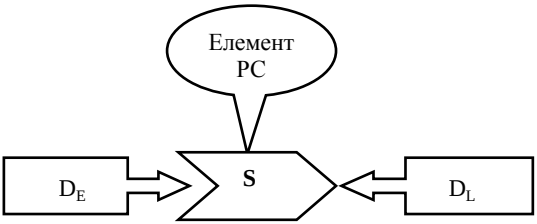

Рис.4 – "Потокова" модель елемента РС, що здійснює навчання
за однією регіональною програмою

Нехай елемент РМ реалізує єдину регіональну програму (випадок декількох регіональних програм розглядається нижче). Тоді, відповідно до наведеного вище критерію ефективності функціонування елемента РС, його діяльність буде успішна, якщо має місце баланс попиту на регіональні послуги, пропускної здатності елемента РС і попиту на фахівців, тобто якщо виконано:

$$D_E = S = D_L . \qquad (1)$$

Рівняння (1), будучи записаним для одного елемента РС певного рівня, має також враховувати (у правій своїй частині) баланси потоків фахівців з урахуванням продовження їхнього навчання в РУ вищого рівня, ринку праці й самозайнятості.

В балансовому рівнянні (1) змінні попиту є екзогенними щодо системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування (якщо $D_E \neq D_L$, то, мабуть, не існує (в розглянутий момент часу без урахування активної випереджальної позиції системи трудового потенціалу органів місцевого самоврядування) пропускної здатності S, що задовольняє рівнянню (1), тобто керованою величиною є лише пропускна здатність елемента РС. Розглянемо, від чого залежить ця величина і як вона може змінюватися.

Як зазначалося вище, при описі внутрішньої моделі елемента РМ, для надання регіональних послуг необхідно відповідне ресурсне забезпечення, що позначимо R. Отже, пропускна здатність залежить від ресурсного забезпечення, тобто $S = S(R)$.

Важливою щодо управління є також зворотна залежність $R(S)$ – мінімальної кількості ресурсів, необхідних для забезпечення заданої пропускної здатності елемента РС.

Іноді доцільний поділ фінансових та всіх інших ресурсів. Якщо C – фінансові ресурси, то залежність $C(R)$ може інтерпретуватися як вартість (сума постійних і змінних витрат) відповідних ресурсів. Маючи залежності $R(S)$ і $C(R)$, можна знайти залежність $C(S) = C(R(S))$, тобто взаємозв'язок між пропускною здатністю і необхідними для її забезпечення витратами. Важливою з погляду управління є також зворотна залежність $S(C)$ – пропускної здатності елемента РМ від витрат. Позначимо $\Re$ – обмеження на ресурси ($R \in \Re$), Ξ – обмеження на витрати ($C \in \Xi$).

Обмеження на ресурси і витрати накладають обмеження Ω ($\Omega = S(\Re)$ або $\Omega \in S(\Xi)$ на пропускну здатність ($S \in \Omega$).

Таким чином, ключовими для побудови потокової моделі елемента РС є залежності, що пов'язують його пропускну здатність з ресурсним забезпеченням.

У рамках цього твердження стає зрозуміло, що при відомих залежностях, що пов'язують пропускну здатність з ресурсним забезпеченням, урахування відсіювання і т.д. можна зробити введенням поправочних коефіцієнтів, що однозначно пов'язують прийом і випуск фахівців з пропускною здатністю елемента РМ.

Маючи всі перелічені залежності та обмеження, можна формулювати й вирішувати завдання оптимізації функціонування елемента РМ, що описується потоковою моделлю.

Пряме завдання управління (завдання максимального задоволення попиту на регіональні послуги при заданих ресурсних обмеженнях) формулюються так:

$$\left|S - D_E\right| \to \min_{R(S)\in\Re} . \tag{2}$$

Пряме завдання максимального задоволення попиту на фахівців при заданих ресурсних обмеженнях формулюються таким чином:

$$\left|S - D_L\right| \to \min_{R(S)\in\Re} . \tag{3}$$

Зворотне завдання управління полягає у визначенні мінімальної кількості ресурсів, необхідних для узгодження пропускної здатності елемента РС з попитом на регіональні послуги (або з попитом на фахівців):

$$\begin{cases} R \to \min \\ R \in \Re, S(R) = D_E \end{cases} \text{ або } \begin{cases} R \to \min \\ R \in \Re, S(R) = D_L \end{cases} . \tag{4}$$

Таким чином, у рамках потокової моделі елемента РС завдання оптимізації його функціонування зводиться до рішення стандартних математичних завдань оптимізації типу (2)-(4) (ще раз нагадаємо, що для формулювання цих завдань необхідне знання залежностей, що зв'язують пропускну здатність з ресурсним забезпеченням) [4].

Дотепер ми розглядали потокову модель елемента РМ, у якому здійснюється управління за однією регіональною програмою. Узагальнимо її на більш загальний випадок, коли елемент РМ (наприклад, ТМ) складається у свою чергу з декількох елементів (наприклад, РУ), у кожному з яких здійснюється управління за декількома регіональними програмами.

Отже, нехай m – число елементів РМ, що входять у розглянутий елемент PC, N – число видів регіональних програм в елементах РМ, на які є попит (з погляду послуг і фахівців). Позначимо через S_{ij} пропускну здатність i-го елемента по j-й регіональній програмі, через D_{Ej} – попит на регіональні послуги по j-й регіональній програмі, D_{Lj} – попит

на фахівців з *j*-ї регіональної програми. Можлива деталізація попиту за елементами, що становить розглянутий елемент РС, тобто введення змінних $D_{E1}j$ і $D_{L}j$ – відповідно попиту на регіональні послуги й фахівців в *i*-му елементі за *j*-ю регіональною програмою. Однак, варто мати на увазі, що показники попиту мають в основному територіально обумовлену структуру й не завжди можуть бути ідентифіковані для конкретного РУ.

Позначимо через $S_j = \sum_{i=1}^{m} S_{ij}$ пропускну здатність розглянутого елемента РС за *j*-ю програмою (суму пропускних здатностей за цією регіональною програмою складових його елементів), $j = \overline{1, N}$, через $S = \sum_{j=1}^{N} S_j$ сумарну (за всіма регіональними програмами) пропускну здатність елемента РМ, $D_E = \sum_{j=1}^{N} D_{Ej}$ – сумарний попит на регіональні послуги. Формалізуємо критерії ефективності функціонування елемента РМ.

Перший "критерій" (коректно говорячи – обмеження) відображає реалізацію права громадян на утворення й затверджує, що сумарна пропускна здатність елемента РМ повинна бути не менше сумарного попиту на регіональні послуги $S>D_E$. При цьому мається на увазі, що не обов'язково в точності задовольняти попит на регіональні послуги по кожній з регіональних програм – елемент РМ повинен мати пропускну здатність, достатньої для задоволення лише сумарного попиту (тобто реалізовувати право громадян на утворення).

Другий "критерій" відображає ефективність функціонування елемента РМ з погляду задоволення попиту на фахівців. Уведемо показники $\Delta_j = \left|S_j - D_{Lj}\right|$, $j = \overline{1, N}$, що відбивають ступінь задоволення попиту на фахівців з відповідної регіональної програми. Введемо частково монотонно зростаючу функцію $F(\Delta_1, \Delta_2, ..., \Delta_N)$, що відбиває агреговану ступінь задоволення попиту на фахівців. Вибір функції *F* являє собою окреме завдання (у теорії прийняття рішень велика увага приділяється формалізації переваг осіб, що приймає рішення, у випадках, коли є кілька критеріїв оцінки альтернатив), що доцільно вирішувати, залучаючи експертів по керуванню системами трудового потенціалу органів місцевого самоврядування і фахівців з ринку праці.

Третій "критерій" (який залежно від розглянутого завдання управління може розглядатися і як обмеження) відображає використання ресурсів: якщо R_i (відповідно, C_i) – ресурси (витрати) *i*-го елемента розглянутого елемента РС, і задані обмеження % ($R_i \in \Re_i$) ($\Xi_i(C_i \in \Xi_i)$), тобто:

$$\sum_{j=1}^{N} R_{ij}(S_{ij}) \in \Re_i,\ i=\overline{1,m}\ \ (\sum_{j=1}^{N} C_{ij}(S_{ij}) \in \Xi_i,\ i=\overline{1,m}), \qquad (5)$$

то *пряме завдання управління* може формулюватися як завдання визначення пропускних здатностей $\{S_{ij}\}$, які мінімізували б неузгодженість між попитом на фахівців і їхню пропозицію в рамках існуючих обмежень (тих, що включають ресурсні обмеження і обмеження задоволення попиту (5):

$$F(\Delta_1, \Delta_2, ..., \Delta_N) \to \min_{\{S_{ij}\}:(5),(6)}. \qquad (6)$$

Зворотне завдання управління може полягати у визначенні мінімальних значень ресурсів, необхідних для повного (що можливо, якщо $D_E = \sum_{j=1}^{N} D_{Lj}$, інакше – заданого часткового, наприклад, $F(\Delta) \le \delta$, де δ – деяка експертно задана константа) задоволення попиту на фахівців і регіональні послуги:

$$\begin{cases} \sum_{i=1}^{m}\sum_{j=1}^{N} R_{ij}(S_{ij}) \to \min_{\{S_{ij}\}}. \\ S \ge D_E, F(S) \le \delta \end{cases} \qquad (7)$$

Таким чином, при використанні потокової моделі оптимізація РС зводиться до рішення стандартних математичних завдань оптимізації типу (6) і (7).

1.Барвіцький В. Система підготовки та підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку / В. Барвіцький // Проблеми трансформації територіальної організації влади: Зб. матеріалів та документів / Наук. ред. М. Пухтинський. – К.: Атіка, 2005. – С.330-333.

2.Жуковська А. Перспективи розвитку ринку кадрового консультування в Україні / А. Жуковська // Галицький економічний вісник (проблеми мікро- та макроекономіки України). – 2009. – №1. – С.51-56.

3.Заборовская С.Г. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в современных условиях: региональный аспект: Автореф. дисс. … канд. соц. наук: 22.00.08 “Социология управления”/ С.Г. Заборовская. – Уфа, 2009. – 19 с.

4.Методичні матеріали до семінару з контролінгу в системі державної служби : [за ред. Й.Фіша та ін.]. – Луганськ, 2000. – 68 с.

5.Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України: станом на 16 грудня 2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – №51. – Ст. 3332.

6.Яцюк В.А. Удосконалення підвищення кваліфікації державних службовців в Україні: організаційно-правовий аспект: Автореф. дис. … канд. держ. упр.: 25.00.03 «Державна служба» / В.А. Яцюк. – К., 2001. – 20 с.

Отримано 30.11.2011

УДК 331.107

О.Д.ШЕМЯКОВ, канд. держ. упр.
Донецька обласна організація профспілки «Радіоелектронмаш» України

ОЦІНКА СТАНУ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ

Проведено оцінку стану гідної оплати праці, визначено причини, що впливають на її рівень. Встановлено зв'язок між гідною оплатою праці та розвитком виробничої демократії в умовах трансформації економіки.

Проведена оценка состояния достойной оплаты труда, определены причины, влияющие на ее уровень. Установлена связь между достойной оплатой труда и развитием производственной демократии в условиях трансформации экономики.

The estimation of the state of deserving payment of labour has been conducted in the article, the reasons that influence on its level have been defined. It has been established the connection between deserving payment of labour and development of production democracy in the conditions of transformation of economy.

Ключові слова: сфера соціально-трудових відносин, оплата праці, споживчий кошик, життєвий рівень.

Серед різноманітних проблем сучасності особливої уваги починають привертати до себе питання взаємостосунків у сфері праці між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Ринкова система господарювання спонукає систему відносин у сфері праці до кардинальних змін, при цьому найсуттєвіші перетворення відбуваються в соціально-трудових відносинах, які є «…ключовим елементом будь-якої економічної системи, "серцевиною" усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. За рівнем розвитку соціально-трудових відносин можна судити про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття загалом» [1, с.213].