

УДК 330.564:330.59

ДОСЛІДЖЕННЯ МАКРОЕКОНОМІЧНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ ТА ЇХ РОЗПОДІЛУ НА МІКРОРІВНІ

Гончарова Світлана Юріївна, к.е.н., доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Семенченко Аліна Володимирівна, викладач ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація. Диференціація доходів населення являє собою об'єктивно зумовлене співвідношення в доходах різних соціально-демографічних груп населення. Вона є результатом комплексної взаємодії економічних, демографічних, соціальних та географічних факторів. Враховуючи важливе місце у сукупних доходах населення грошової оплати праці, їх диференціація близька до диференціації заробітної плати і багато в чому залежить від неї.

Ключові слова — нерівномірність, розподіл населення, тенденції, формування доходів.

Диференціація доходів фактично викликає відмінності у споживанні населенням товарів і послуг, тобто в його рівні життя. Для вивчення диференціації доходів та споживання населення проводяться перегрупування домогосподарств. Окремо коефіцієнти диференціації грошових доходів населення за 2009 – 2015 рр. розглянемо на рис. 1.

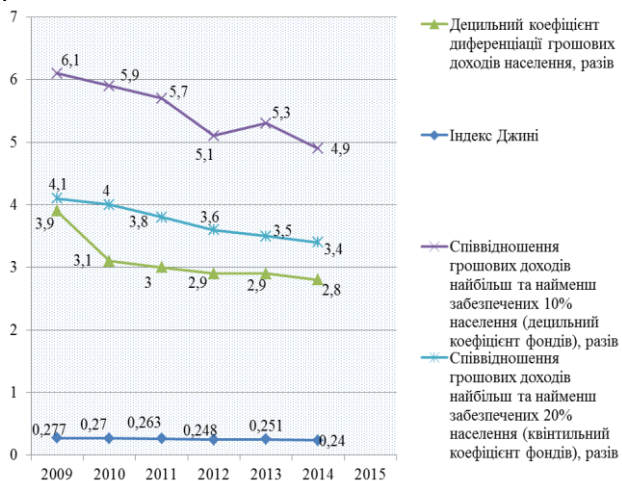


Рис. 1. Коефіцієнти диференціації грошових доходів населення за 2009 – 2015 рр.

Ще один вимірювач диференціації доходів, в більш широкому сенсі – і соціальної нерівності, був запропонований у 1970 р. британським економістом Е. Б. Аткінсоном і в сучасній економічній літературі одержав назву індексу Аткінсона (табл.1).

В основу індексу Аткінсона покладено поняття еквівалентного доходу Y_e , тобто найменшого середньодушового сукупного доходу, який при рівномірному розподілі доходів призвів би до тієї ж величини суспільного добробуту, що і при нерівності доходів [1].

Таблиця 1

Індекс Аткінсона для рядів розподілу населення України за середньодушовим грошовим доходом

	2012	2013	2014	2015
Середній дохід, грн.	4361,07			
Індекс Аткінсона				
$e = 0,0$	0,000	0,000	0,000	0,000
$e = 0,5$	0,056	0,080	0,098	0,082
$e = 1,5$	0,093	0,133	0,152	0,149
$e = 2,0$	0,118	0,169	0,205	0,184
$e = 3,0$	0,137	0,177	0,226	0,219
$e = 5,0$	0,152	0,180	0,239	0,216

Зазвичай, розрахунок показників диференціації доходів проводять статистичні організації на макрорівні з метою дослідження нерівності в доходах на національному рівні та запровадження заходів щодо швидкого реагування на негативні зміни в структурі. Але ж варто припустити, що зміни в структурі доходів на мезо- та макрорівні є наслідком зростання нерівності доходів різних соціальних груп в роботі провідних підприємств конкретного регіону в будь-якій галузі промисловості.

Автор пропонує дослідити нерівність доходів на мікрорівні (використовуючи дані 10 провідних підприємств Харківської області в машинобудівній галузі промисловості), використовуючи ключові показники диференціації грошових доходів: децильний коефіцієнт диференціації; коефіцієнт Джині та індекс Аткинсона.

Для проведення даного аналізу необхідно спочатку дослідити основні показники господарської діяльності підприємств.

Саме з метою досконалішого аналізу впливу соціальної нерівності в оплаті праці на економічні показники діяльності підприємства в дослідженні пропонується оцінити вплив диференціації доходів працівників на рівень задоволеності працівниками стилем управління та діями керівництва щодо регулювання оплати праці.

Показник задоволеності працівниками стилем управління та діями керівництва щодо регулювання оплати праці є узагальнюючим показником, його складовими є наступні індикатори з визначеним ступенем впливу кожного з них на загальний показник (дані отримані експертним шляхом):

- 1) коефіцієнт соціальної захищеності персоналу ($K_{\text{соц.зах}}$) – 0,2;
- 2) коефіцієнт плинності кадрів ($K_{\text{пл}}$) – 0,1;
- 3) показник мотивації заробітної плати ($\Pi_{\text{мот.ЗП}}$) – 0,3;
- 4) ступінь задоволеності працівників змістом та дотриманням керівництвом норм колективного договору ($C_{\text{задовКД}}$) – 0,25;
- 5) рівень лояльності персоналу ($P_{\text{лоя}}$) – 0,15.

Формула визначення загального показника задоволеності працівниками стилем управління та діями керівництва щодо регулювання оплати праці з урахуванням впливу показників (стимулюючого та дестимулюючого) матиме наступний вигляд:

$$\Pi_{\text{зпсу}} = K_{\text{соц.зах}} \times \text{CB}_1 + (1 - K_{\text{пл}}) \times \text{CB}_2 + \Pi_{\text{мот.ЗП}} \times \text{CB}_3 + C_{\text{задовКД}} \times \text{CB}_4 + P_{\text{лоя}} \times \text{CB}_5 \quad (1)$$

де CB_i – ступінь впливу i -го індикатору на загальний показник задоволеності працівниками стилем управління.

1. Плинність робочої сили досить відчутно впливає на організацію виробництва, своєчасне та якісне виконання виробничої програми тощо. Тому значна роль повинна відводитись контролю за відповідністю фактичної чисельності працівників штатній або плановій (розрахованій, як відомо, згідно з обсягами виробничої програми) за такими ознаками, як професія (посада), розряд і категорія персоналу не тільки по кожному структурному підрозділу, але й по підприємству в цілому. Тобто йдеться про фактичну забезпеченість працівниками як структурних підрозділів, так і підприємства в цілому для виконання певних обсягів виробництва.

2. Показник мотивації заробітної плати ($\Pi_{\text{мот.ЗП}}$) визначається шляхом підрахунку середньозваженої оцінки відповідей 20 респондентів конкретного підприємства, які прийняли участь в анкетуванні. Загальна кількість респондентів – 200 осіб, всі вони – працівники 10-ти досліджуваних підприємств (по 20 з кожного).

3. Коефіцієнт соціальної захищеності персоналу ($K_{\text{соц.зах}}$). Соціальний захист працівників на виробництві включає в себе такі напрямки: створення безпечних умов праці; запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти; забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку в побуті, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника [2].

4. Ступінь задоволеності працівників змістом та дотриманням керівництвом норм колективного договору ($C_{\text{задовКД}}$) також

визначений в дослідженні за рахунок аналізу відповідей респондентів.

5. Лояльність – це задоволеність співробітника умовами, винагородою, ростом і перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз (наприклад, фізичні загрози співробітникам і його близьким) [3].

Лояльний співробітник завжди прагне бути чесним і щирим з підприємством, щиро переживає і турбується за його успіхи, прагне виконати свою частину роботи найкращим чином і готовий навіть приносити певні жертви на вівтар успіхів підприємства, відчуваючи почуття гордості за його перемоги. Лояльний співробітник має сильне бажання залишатися членом цієї організації, незважаючи на виникаючі проблеми і складнощі в її роботі. Він сповнений ентузіазму та бажання допомагати у вирішенні цих проблем і робити все, від нього залежне, для усунення складнощів.

Для підтвердження гіпотези стосовно впливу диференціації доходів працівників на рівень задоволеності працівниками стилем управління та діями керівництва щодо регулювання оплати праці необхідно визначити тісноту зв'язку між двома рядами кількісних показників, які були отримані в процесі дослідження, а саме, 1-й ряд: рівень задоволеності працівниками стилем управління та діями керівництва щодо регулювання оплати праці; 2-й ряд показників: децильні коефіцієнти диференціації доходів працівників за підприємствами. Для визначення впливу та тісноти зв'язку між двома рядами показників розрахуємо лінійний коефіцієнт кореляції, який розраховується за формулою [4; 5]:

$$r = \frac{\overline{XY} - \bar{X} \times \bar{Y}}{\sigma_x \times \sigma_y}, \quad (2)$$

Тобто, чим вище рівень диференціації доходів працівників на підприємстві, який характеризується децильним коефіцієнтом, тим нижчий рівень задоволеності працівниками стилем управління та діями керівництва щодо регулювання оплати праці, і навпаки, менша диференціація – більша прихильність персоналу.

Список використаної літератури

1. Задачі оптимізації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://matica.org.ua/primery/primery/zadachi-optimizatcii>
2. Рабкина Н. Е. Основы дифференциации заработной платы и доходов населения. М.: Экономика, 1972. – 288 с.
3. Семенченко А. В. Удосконалення оцінки результатів праці персоналу / А. В. Семенченко // Управління розвитком : зб. наук. статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – № 10(86). – С. 22–24
4. Фомішина В. М. Споживання і заощадження в економічному розвитку України. – Херсон: Олді-плюс, 2012. – 444 с.
5. Якість розрахунків індексу споживчих цін в Україні цілком відповідає міжнародним стандартам [Електронний ресурс] // Урядовий портал. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=244999673.

Автори

Семенченко Аліна Володимирівна, викладач кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (av_semenchenko@mail.ru)

Гончарова Світлана Юріївна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (svetvokne2012@yandex.ru).

Тези доповіді надійшли 02 січня 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції.