

забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та рівнем її оплати.

Література

1. Организация и оплата труда на предприятии: Справочное пособие / А.И. Рофе и др. – М.: Профиздат, 1991. – 144 с.
2. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 392 с.
3. Петроченко П. Ф. Анализ трудовых показателей. – М.: Экономика, 1989. – 288 с.
4. Зубкова А., Суетина Л. Нормирование труда в рыночных условиях // Человек и труд. – 2000. – в № 2. – С. 81 – 85.

Надійшла 04.05.2009

УДК 331.104

О. І. ГОНЧАР, Т. Т. ШЕВЧУК
Хмельницький національний університет

ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

В статті досліджуються сучасний стан та фактори, що перешкоджають перспективі формування трудового потенціалу України. На основі статистичного аналізу описанні основні тенденції у трудових ресурсному забезпеченні держави на перспективу.

The modern state and factors, which hinder the prospect of labour potential forming in Ukraine, are explored in the article. The basic tendencies in the labour recourse providing of the state on a prospect are described on the basis of statistical analysis.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в Україні обумовлює раціональне використання всіх факторів виробництва, у тому числі і людського (трудоного потенціалу). На сучасному етапі перебудови вітчизняної економіки спостерігаються певні структурні зрушення, одночасно змінюються умови відтворення та реалізації трудового потенціалу країни. Соціально-демографічні процеси мають глибокий вплив на функціонування всього економічного механізму. Такими подіями, що мають вплив на стан та характер суспільних процесів, є старіння населення, недостатній рівень регулювання ринку праці в ринковій економіці, рівень освіти, рівень безробіття, міграційні процеси та інше. Зазначені фактори притаманні також промислово розвинутих країнам і тому необхідно їх враховувати при обґрунтуванні соціально-економічної політики.

Очевидне загострення проблеми формування і розвитку трудового потенціалу в умовах ринкових перетворень в економіці вимагає переосмислення наукового доробку з питань розвитку трудових ресурсів і регулювання зайнятості населення, врахування та дослідження тих суперечностей, факторів та умов, що визначають формування та розвиток нової держави й утворення нової економічної моделі зайнятості.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідження проблем відтворення і ефективного використання трудового потенціалу завжди перебувають у центрі уваги вчених та економістів. Значний внесок у вивчення цього питання зробили І. Багрова, Д. Богиня, В. Врублевський, В. Данюк, М. Долішний, Т. Заяць, Ю. Краснов, Е. Лібанова, О. Левченко, В. Онікієнко, В. Онищенко, С. Пирожков, С. Писаренко, С. Трубич, О. Хомра, К. Якуба та інші. Але незважаючи на широкий спектр дослідження різноманітних аспектів формування та використання трудового потенціалу, все ж питання його відтворення та впливу на розвиток ринку праці залишається повною мірою не розкритим.

Недостатня вивченість факторів впливу на трудові ресурси та невизначеність у напрямках регулювання дають привід для дослідження, що, в свою чергу, дає як практичне, так і теоретичне значення для забезпечення ринку праці конкурентоспроможною робочою силою.

Мета статті. Аналіз стану трудового потенціалу в Україні та факторів, що впливають на стан трудових ресурсів та перспективу їх формування.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах соціально-економічної трансформації України, особливого теоретико-методологічного та науково практичного значення набувають дослідження якості трудового потенціалу як найважливішого елементу формування економічно активного населення.

Розширене відтворення трудового потенціалу вважається запорукою суспільного прогресу, перспективним напрямом розвитку національної економіки та головною метою в забезпеченні високої якості життєдіяльності населення країни. На сьогодні підприємства та організації відчувають гостру потребу саме у кваліфікованій робочій силі. Ситуація, що склалась в Україні із забезпеченням економіки кваліфікованими робітничими кадрами, свідчить про її критичний стан. Це пов'язано із низкою факторів, розгляд яких надається нижче.

Це одні із найгостріших проблем, які сьогодні перешкоджають природному формуванню та відтворенню трудового потенціалу України.

Одним із найважливіших факторів є те, що трудові ресурси швидко старіють. Сьогодні в світі біля 600 мільйонів людей, старших 60 років. За прогнозами ООН у 2050 році їх кількість сягне близько 2 мільярдів. І очевидно, що це негативно вплине на стан трудових ресурсів, оскільки трудовими ресурсами вважають в середньому населення до 60 років, але у більшості компаній та підприємствах роботу пропонують молодим та перспективним.

Для розвинених країн, де спостерігається тенденція до низьких показників народжуваності і високих показників смертності, характерна висока кількість людей похилого віку, що перевищує дітей. Для нашої країни це характерно вже давно, проте за прогнозами вчених справжній вибух очікується через 30 – 50 років. Не мине він і ті промислово розвинуті країни, у яких сьогодні ще населення достатньо молоде (наприклад Японія).

За висновками відділу демографії Інституту економіки НАН України, населення віком 15 – 29 років скоротилось у середньому на 10,5 млн чол. у 2006 році, у 2011 році скоротиться приблизно на 10 млн чол., у 2016 році – 8,3 млн чол., у 2021 році – 6,9 млн чол., у 2026 році – 6,6 млн чол., а якщо брати до уваги, що 30-річний вік є найбільш продуктивним (наприклад, у 2005 році 80,8 % дітей народилось від жінок у цьому віці), то варто замислитись над тим, які перспективи чекають нас у майбутньому?

Розглядаючи динаміку коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту населення за період 1988 – 2007 років, можна дійти невтішного висновку, адже показники вказують на негативну динаміку народжуваності. В Україні у 2007 році, порівняно з 1988 роком, смертність зросла майже на 51 %, а народжуваність знизилась на 29,8 %. За цей період населення країни зменшилось більше ніж на 6 млн осіб.

У країнах з перехідною економікою тривалість життя нижча, ніж у постіндустріальних розвинених країнах. На території України, наприклад за період з 1980 року по 2008 рік, середня тривалість життя у чоловіків зменшилась майже на 2 роки з 64,2 до 62,7. Очікувана тривалість життя у 60-річних українців складає приблизно 14 років. Цей показник на 3 роки нижчий ніж у середньому на планеті, на 4 роки – ніж у розвинених країнах, і на 1 рік менший середнього показника для найменш розвинених країн. Стосовно середньої тривалості життя жінок, то вона знизилась всього на 0,2 роки за останні 20 років, і становить 73,5 років. Українки, що переступили 60-річний поріг, у середньому проживуть ще 19 років, що на рік менше від середньостатистичної жінки планети, на 4 роки менше ніж їх ровесниць в економічно розвинених країнах, але на 3 роки довше, ніж жительки мало розвинутих країн (Африки).

Найбільш «старим» (частка осіб віком 60 років, і старші у загальній кількості населення перевищує 24 %) є населення Вінницької, Полтавської, Сумської, Черкаської та Чернігівської областей. До другої групи (частка складає 22,9 – 24 %) увійшли Донецька, Житомирська, Кіровоградська, Луганська та Хмельницька області. До третьої групи (21,7 – 22,9 %) належить Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Тернопільська та Харківська області. До четвертої групи віднесено Автономну Республіку Крим, Волинську, Івано-Франківську, Одеську, Миколаївську, Херсонську, Львівську, Чернівецьку області та місто Севастополь (19,3 – 21,7 %).

Відповідно до вище вказаних даних, демографічне навантаження на 1 тисячу чоловік працездатного віку непрацездатним особам пенсійного віку складає в середньому по Україні 217 осіб, у сільській місцевості – 303, а в містах – 181 людина. Подальше старіння населення, неминуче призведе до додаткових проблем в економіці загалом, а також негативно вплине на перспективу формування трудового потенціалу.

Існуюче законодавство 2009 року незважаючи на численні дебати, так і не прийняло новий законопроект про продовження пенсійного віку. Тому стандартний пенсійний вік залишається незмінним (55 років для жінок, і 60 років для чоловіків). Проте прогнозовані демографічні тенденції вимагають поступового збільшення пенсійного віку та продовження стажу, необхідних для отримання повної пенсії.

Збільшити рівень конкуренції за робочі місця допоможе той факт, що ринок праці поповниться новими контингентами працюючих старших вікових груп. Проте компенсуючий вплив могла б мати дія нового Закону використання праці населення старших вікових груп, коли б у працездатний вік увійшли менш численні контингенти населення, це б дозволило економіці країни відчуті різке зменшення чисельності трудових ресурсів.

Напружена ситуація з цього питання залишається типовою для посткомуністичних країн з перехідною економікою в Європі. Ті країни, які успішно відреагували на цю кризу (Угорщина, Польща, Казахстан, Болгарія), провели всебічні програми пенсійної реформи. Ці реформи допомогли адекватно вплинути на стан трудового потенціалу.

Наступним фактором впливу на формування трудового потенціалу є рівень освіти. У 2008 році, з дошкільних закладів, повний рік працював лише кожен третій, у зв'язку із нестачею коштів на утримання, відсутністю опалення, електроенергії, водопостачання. Невтішна ситуація сьогодні й у системі шкільної освіти. Спостерігається суттєве скорочення кількості учнів, загальноосвітніх навчальних закладів, кількості вчителів. Така ж тенденція характерна і для сфери професійно-технічної освіти. Кількість осіб, що навчались у професійно-технічних закладах у 2008 році зменшилась порівняно з 1992 роком на 6,3 тис. чол.; зменшується прийом учнів у навчальні заклади I-II рівнів акредитації (технікуми, училища, коледжі). Прорахунки системи професійної освіти, недостатньо адаптованої до перспективних потреб економіки,

привели до того, що більша частка молоді має низьку конкурентоспроможність через нестачу професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації та трудових навичок. У країні практично згорнуто профорієнтації учнів загальноосвітніх шкіл на робітничі професії. Сьогодні головним чинником для молоді під час вибору майбутньої професії є її престижність. Оскільки значна частина молоді орієнтується на сучасні професії та спеціальності, а також на отримання вищої освіти, попит на професії знизився на стільки, що виникли суттєві проблеми з набором учнів до навчальних закладів профтехосвіти для навчання за цими професіями. Проте, якщо зважати на економічне становище країни (економічну кризу), недостатнє забезпечення роботою людського потенціалу, коли як наслідок виникає безробіття, можна зробити висновок, що кількість абітурієнтів у навчальні заклади I – II рівня акредитації суттєво збільшиться. Це суттєво вплине на збільшення кількості кваліфікованих працівників технічних і гуманітарних спеціальностей. Отже, виникає перспектива формування трудового потенціалу в цьому напрямку.

Разом з тим, за рахунок широко розвитку недержавних вищих учбових закладів III – IV рівнів акредитації (інститути, академії, університети) за минуле десятиліття майже вдвічі зростає кількість студентів, які в них навчалися, збільшилась в двічі кількість організацій, які мають аспірантуру та в 4 рази кількість підготовлених аспірантів. Іншими словами, вже на етапі формування професійно-освітнього потенціалу країни відбувається диференціація населення по рівню доступності освітніх послуг залежно від рівня доходу. Збереження такої тенденції деформує структуру трудового потенціалу країни.

Потреба країни у робочій силі визначається напрямками трансформації трудового потенціалу для досягнення рівноваги на ринку праці. Слід відмітити низький відсоток молоді у загальній потребі в робочій силі, що стало причиною зростання безробіття серед молоді у 2008 році порівняно з 2006 роком на 9,7 %. Офіційний рівень безробіття є важливим показником, що впливає на формування та використання трудового потенціалу країни. З однієї сторони він відображає масштаби та глибину кризових явищ у сфері використання трудових ресурсів регіону, а з іншої – впливає на загострення соціальної напруженості. Безробіття, невідповідність рівня зарплати затратам робочої сили та зниження рівня життя детермінували зростання вторинної зайнятості для забезпечення доходу, процес розширення діяльності у домашньому господарстві. Іншими словами, відбувається трансформація ролі домогосподарств не тільки в формування, але й використання трудового потенціалу країни.

Наступним фактором гальмування відтворювального процесу трудового потенціалу та скорочення частки працездатного населення є значні обсяги міграції. Їй властиві такі негативні результати, як вплив висококваліфікованих людських ресурсів, погіршення демографічної ситуації, зниження трудового потенціалу країни. Крім того, Україна віддає робочу силу з висококваліфікованими освітніми, кваліфікаційними, віковими характеристиками. Теоретично міграційні переміщення мали б сприяти підвищенню кваліфікації працівників, однак, працюючи переважно на некваліфікованих роботах, вони втрачають свою кваліфікацію, що в підсумку погіршує трудовий потенціал країни. Крім того, сучасна еміграція населення призводить до інтенсивного «вимивання» найактивніших молодих людей (60% емігрантів – у віці до 30 років), різко погіршуючи і без того складну демографічну ситуацію. Також зростають обсяги соціального сиріцтва.

Не менш суттєво, на стан трудового потенціалу впливає стан здоров'я нації. Важливим індикатором якості людського потенціалу та основною умовою його функціонування і відтворення є здоров'я, яке трактують як здатність людини до оптимального фізіологічного, психологічного і соціального функціонування.

Рівень захворюваності, що визначається як частка від ділення кількості хворих з вперше в житті встановленим діагнозом на середньорічну кількість постійного населення (100 тис. осіб), за роки незалежності зріс на 8,9 %. У зростанні рівня захворюваності та змінах населення простежується пропорційна залежність: чим вищий рівень захворюваності, тим інтенсивніше зменшується чисельність населення.

Варто також звернути увагу на такий фактор, як доволі хитке фінансове підґрунтя формування та відтворення людського потенціалу. Вітчизняна економіка характеризується низьким рівнем оплати праці й інших грошових виплат. Дві третини населення живе за межею бідності, а заробітна плата не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили. Крім того, мінімальна заробітна плата істотно відстає від прожиткового мінімуму, що у свою чергу, доволі негативно впливає на формування і відтворення трудового потенціалу України, зумовлюючи його тотальну деградацію, оскільки певний прошарок населення не в змозі забезпечити себе найнеобхіднішими предметами існування.

Соціально-економічні, виробничо-технологічні та техніко-економічні відносини є важливими для розвитку та реалізації людського потенціалу, однак не менш вагоме значення має також і відтворення моральних, релігійних, культурних, організаційно-економічних, політичних, правових відносин. Виходячи з вищевикладеного, можна сказати, що відтворення людського потенціалу залежить від індивідуальних властивостей кожної людини, її потреб, інтересів, мотивації, особистих зусиль, праці, професійного потенціалу. Зокрема, стан фізичного, психічного здоров'я, обдарування, здібності, знання, уміння формують і визначають рівень здатності конкретної людини до опанування певною професією, і як, наслідок, рівень конкурентоспроможності, продуктивності, якості її праці.

Висновки. Враховуючи демографічні, економічні, соціальні особливості України, сучасний стан відтворення трудового потенціалу потребує створення сприятливого клімату для забезпечення докризового рівня відтворення населення і виходу зі стану депопуляції; подолання негативних явищ у сфері працевлаштування з метою зупинення відпливу висококваліфікованих трудових ресурсів, які є основою трудового потенціалу України; підняття мінімальної заробітної платні на рівень вищий за прожитковий мінімум, а останній, у свою чергу, повинен переважати або ж дорівнювати неоподаткованому мінімуму, що дасть змогу задовольнити найнеобхідніші потреби для функціонування та відтворення людського (трудоного) потенціалу. Таким чином, наші дослідження показали, що здійснення в країні багаторівневими процесами формування і використання трудового потенціалу із застосуванням різних комплексних заходів забезпечить збереження та накопичення трудового потенціалу країни, вирішить проблеми бідності та безробіття, знизить соціальну напругу та створить умови для узгодженої діяльності всіх суб'єктів ринку.

Література

1. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні // Українабаспекти праці. – 2007. – № 7.
2. Вовканич С., Копистянська Х., Ноджак Л. Розвиток інтелектуального потенціалу та зовнішньоекономічні процеси // Регіональна економіка. – 2004. – № 2.
3. Економічна енциклопедія: в 3-х т. / Під ред. С. Мочерного та ін. – К.: Академія, 2002. – Т.1. – 864 с.
4. Населення України: Демографічний щорічник. – К.: Інформаційно-аналітичне агентство, 2006. – 600 с.
5. Соціально-економічне становище України. Демографічна ситуація // www.stat.gov.ua

Надійшла 04.05.2009

УДК 629.331:339.133

А. О. КОЛОМЬЩЕВА, Т. О. ЗАГОРНАЯ

Государственный университет информатики и искусственного интеллекта Макеевский экономико-гуманитарный институт

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

У статті розкрито можливості використання оптимізаційних економіко-математичних моделей для підвищення адаптаційних властивостей логістичних систем, а також зниження рівнів невикористаних запасів і виникаючого дефіциту в матеріально-технічних ресурсах на промислових підприємствах шляхом їхнього перерозподілу між господарюючим суб'єктами.

The possibilities of the use of optimization economic-mathematical models for the increase of adaptable properties of the logistic systems, and also decline of levels of the unused supplies and arising deficit in material and technical resources on industrial enterprises by their redistribution between being in charge subjects are exposed in the article.

Постановка проблеми. Сложные логистические системы, какими являются предприятия, где в условиях неопределенности взаимодействуют многочисленные и разнообразные материальные, финансовые, информационные, энергетические и другие виды потоков, требуют более эффективного управления и оптимизации потоковых процессов, происходящих в них. Подобным системам свойственны особенности, обусловленные специальным подходом к их изучению и управлению.

Современная логистическая концепция управления социально-экономическими системами характеризуется интегрированным подходом, который способствует эффективному управлению сложными искусственными системами любого иерархического уровня. Рассмотрение происходящих в материальном производстве процессов как потоковых, отражающих все функциональные области деятельности предприятия в различных аспектах, дает возможность управлять социально-экономическими системами в целом, а не только ее отдельными элементами, представляя потоки как связи, формирующие сущность указанных систем.

Анализ основных публикаций свидетельствует о сложности и неполной изученности рассматриваемой проблемы. Несмотря на значительный вклад в исследование теории управления логистическими системами ведущих ученых: Б.А. Аникина, Д.Д. Бауэрсокса, А.М. Гаджинского, А.А. Колобова, В.С. Лукинського, Л.Б. Миротина [1], В.Е. Николайчука [2], Дж.Р. Стока, Д. Тиксье, С.А. Уварова, – представляется необходимым более глубоко исследовать вопросы устойчивости функционирования логистических систем в условиях неопределенности и риска.

Логистическая система и ее подсистема управления динамичны, а это значит, что их элементы постоянно находятся в функциональном состоянии. Поэтому непрерывно видоизменяются как качественные, так и количественные соотношения между ними. В случае лавинообразных возмущений, что