

Важливе значення має відводитись факторам організації взаємозв'язків між покупцем та продавцем інноваційної продукції до котрих відноситься: мотивація до комерціалізації нових знань; формування інституту інноваційних суб'єктів, здатних до комерціалізації інновацій; створення розгалуженої мережі агенцій технологічного трансферу і національних патентних банків даних; створення інформаційної системи, що підвищувала б поінформованість потенційних споживачів інноваційної продукції про наявні на ринку та потрібні їм інновації; підготовка кадрів для інноваційної сфери.

**Висновки.** У сучасних умовах розвитку економіки необхідність вирішення проблем, пов'язаних з інноваційною діяльністю в Україні набуває особливого значення, оскільки Україна має негативну динаміку в галузі інновацій. Та без здійснення державою рішучих кроків і дій у напрямку стимулювання інноваційної діяльності ці питання залишаються невирішеними. Держава як організатор і координатор структурних зрушень має створювати умови для активізації національного науково-технічного потенціалу й інноваційної діяльності, впровадження нових технологічних укладів, подолання розриву між наукою і виробництвом, забезпечення реального трансферу технологій. В Україні необхідно найближчим часом на загальнодержавному й регіональному рівнях здійснити комплекс заходів з організаційно-економічного, фінансового і правового забезпечення, створення й ефективного стимулювання інноваційних структур, які в інших країнах демонструють позитивні результати щодо інноваційної діяльності.

Для реалізації зазначеного необхідно:

1) збільшувати обсяги фінансового забезпечення інноваційної діяльності, наукових розробок. Фінансування наукових програм з державного бюджету мають носити адресний характер (повинні фінансуватись найперспективніші проекти);

2) вдосконалити нормативно-правову базу державного регулювання та стимулювання інноваційної сфери;

3) створити сприятливі умови для формування ефективно діючої інвестиційної політики.

Головним завданням інноваційної політики держави є забезпечення збалансованої взаємодії наукового, технічного і виробничого потенціалів, розробка та впровадження механізму активізації інноваційної діяльності суб'єктів підприємництва, поширення інновацій в усіх сферах національної економіки.

Комплексність фундаментальних та прикладних досліджень, які здатні сформувати кластери базисних інновацій та виступати каталізаторами інноваційного розвитку, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

#### Література

1. Економіка й організація інноваційної діяльності : підручник / за ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенка. – К. : ВД “Професіонал”, 2004. – 479 с.
2. Про інноваційну діяльність : ЗУ // Урядовий кур'єр. – 2002. – 7 серп.
3. The Global Competitiveness Report 2006–2007 / World Economic Forum. – [http // www. Forum.org](http://www.Forum.org).
4. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Денисенко М. П. Стратегічна місія інноваційної діяльності та шляхи її активізації / М. П. Денисенко, Я. В. Риженко // Проблеми науки. – 2007. – № 6. – С. 10–16.
6. Інноваційний розвиток промисловості України / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан ; під ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенка. – К. : КНТ, 2008. – 648 с.

УДК 331.101

О. І. ГОНЧАР, С. Г. ПАРАСКА  
Хмельницький національний університет

### РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ ТА ДЕМОГРАФІЧНИЙ ВПЛИВ НА НИХ

*Проаналізовано проблеми формування трудових ресурсів в Україні, в тому числі – демографічні проблеми та підходи щодо їх раціонального використання.*

*The problems of formation of human resources including demographic issues and approaches to their management in Ukraine are analyzed.*

**Постановка проблеми.** Проблеми раціонального використання трудового потенціалу в Україні набувають особливої актуальності у зв'язку із поглибленням кризових тенденцій. Крім того, беручи до уваги невтішні демографічні показники, політичну нестабільність, незахищеність населення у зв'язку з недосконалим законодавством, існуючими проблемами щодо його дотримання, зумовлюють необхідність досліджень та обґрунтування практичних рекомендацій щодо оптимізації впливу на процеси формування та раціонального використання трудових ресурсів.

**Аналіз досліджень.** Проблемами раціонального використання трудових ресурсів та станом трудового потенціалу в країні займалися багато теоретиків Бандур С.І., Богиня Д.М., Бондар І.К., Васильченко В.С., Вовканич С.Й., Дмитренко А.Г., Долішній М.І., Злупко С.М., Краснов Ю.М., Лібанова Е.М., Лукінов І.І., Мікловода В.П., Мандибура В.О., Маслова І.С., Онікієнко В.В. Помітним внеском у розуміння справжньої суті трудового потенціалу була позиція С.І. Пирожкова, який трактував даний феномен як сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах і через існуючий у даному суспільстві процес використання праці та громадської діяльності.

**Мета дослідження:** аналіз демографічних, соціальних, законодавчих та інших складових, які впливають на трудовий потенціал в Україні та шляхи його вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Трудоресурсний потенціал країни визначається як сукупність реальних та потенційних якісних і кількісних характеристик працездатного населення (або трудових ресурсів), які використовуються або можуть бути використані в трудовій діяльності. Кількісні характеристики потенціалу визначаються чисельністю працездатного населення, економічно активного населення, трудових ресурсів, обсягом приросту трудових ресурсів. Якісні характеристики робочої сили – це передусім стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація, культурний рівень, стан здоров'я та фізіологічний стан, морально-психічні якості та відношення до праці. Узагальнюючи існуючі підходи щодо дослідження процесів формування трудового потенціалу слід зазначити, що формування, розвиток і відтворення трудоресурсного потенціалу країни відбувається під безпосереднім впливом наступних взаємопов'язаних чинників:

– демографічних (динаміка кількості працездатного населення, природний і механічний рух населення, статеві-вікова структура тощо);

– соціально-економічних (ринок праці, безробіття, структурні зміни в економіці, система оплати праці, охорона здоров'я, умови відновлення працездатності, житлові умови, організація побуту, оздоровлення, відпочинку тощо);

– освітньо-культурних (інтелектуальний рівень, освіта, кваліфікація, набутий досвід, загальний рівень культури, ментальність, ставлення до праці тощо).

Рівень і якість трудового потенціалу відіграють провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економіки країни, а також є основою життєзабезпечення і стабільності у суспільстві.

Згідно статистичних даних, що якщо ситуація не зміниться, то у 2015 році потреби промисловості у кваліфікованих робітниках у більшості регіонів України задовольнятимуться лише на 30–37 %. Водночас, через трудову міграцію Україна покинуло близько 3,5 млн осіб переважно молодого та середнього віку – найбільш продуктивної частини населення, і третина з них – кваліфіковані фахівці [3]. Тому, на думку і науковців, і фахівців у сфері розвитку трудового потенціалу України особливу увагу слід звернути на його якість, яка залежить від освітньої галузі. Освіта приймає участь у відтворенні трудового потенціалу країни, і водночас – є одним з чинників модернізації економіки, її становлення на інноваційний фундамент.

Забезпечити економіку кваліфікованими кадрами і збалансувати попит і пропозицію робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку української економіки можливо лише об'єднавши і скоординувавши зусилля центральних і місцевих органів виконавчої влади, роботодавців та представників освітньої галузі. Розвиток соціального партнерства, залучення роботодавців у процес підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів, оновлення навчально-матеріальної бази навчальних закладів, а також оновлення змісту професійної освіти є надзвичайно важливим для сфери освіти, для її подальшого розвитку.

Неузгоджені соціально-економічні, суспільно-політичні перетворення та трансформації, які мали та мають місце в Україні, не сприяють формуванню прогресивної системи розвитку трудоресурсного потенціалу країни. Сучасний національний ринок праці, який знаходиться ще у стадії формування, характеризується недостатньою еластичністю, слабкою здатністю до саморегулювання, низькою ефективністю використання робочої сили, відсутністю ефективних механізмів стимулювання підвищення рівня продуктивності праці, інертністю системи підготовки кадрів. У той же час сучасний ринок праці в Україні характеризується високим рівнем тіннізації зайнятості та руйнацією системи соціального захисту працюючих, масовим ухилянням роботодавців від виконання законодавчих норм у сфері зайнятості. Тобто збільшення долі тіньового ринку у сфері приховування розміру прибутку, заробітної плати, кількості працюючих на підприємствах внаслідок великої кількості необґрунтованих податків. Україна займає 178 місце по збору податків – підприємств в Україні в середньому платять 147 податків, що займає в нього 736 год., або 4 робочих місяці. Але навіть при цьому податкові служби наповнити до верху казну не виходить. А ось у ірландських податківців виходить, не дивлячись на те, що їхні бізнесмени тратають на сплату 9 податків лише 76 год. [7]. Парадоксальність ситуації для України проявляється в тому, що сучасне економічне зростання не супроводжується поліпшенням якості життя населення, демографічних показників, якості трудоресурсного потенціалу, що створює умови для вичерпання резервів економічного зростання в найближчому майбутньому.

Тривале скорочення населення за рахунок природного зменшення з суттєвим переважанням смертності над народжуваністю призвело до катастрофічних демографічних втрат. За останні 16 років чисельність населення зменшилася на 5,7 млн осіб і на 1 січня 2008 р. становила 46,4 млн осіб. Майбутні втрати у зв'язку з вичерпанням потенціалу демографічного відтворення будуть не менш значними й за експертними оцінками та прогнозом Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України можуть до 2040–2050 рр. знаходитися

в межах 10–12 млн осіб. Крім цього на рис. 1 показана структура економічно неактивного населення у 2009 р., а на таблиці 1 – економічно-активного населення та на таблиці 2 – зайнятого населення.



Рис. 1. Структура економічно неактивного населення (2009 р., %) [6]

Таблиця 1

Економічно-активне населення у віці 15–70 років по Україні [6]

Країна	2007 р.		2008 р.		2009 р.	
	Тис. осіб	Відсоток до населення віком 15–70 років	Тис. осіб	Відсоток до населення віком 15–70 років	Тис. осіб	Відсоток до населення віком 15–70 років
Україна	22280,8	62,2	22245,4	62,2	22322,3	62,6

Слід взяти до уваги, що наведені цифри отримані таким шляхом: “кількість зазначених категорій та їх характеристики розраховуються на підставі даних вибіркового обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності (далі вибіркові обстеження), що впроваджені у практику роботи органів державної статистики з 1995 р. відповідно до рекомендацій МОП. Зазначені вибіркові обстеження проводяться за місцем проживання населення та охоплюють осіб віком 15–70 років щодо яких розраховуються оцінки показників економічної активності, зайнятості та безробіття”. Це означає, що аналогічні дані, отримані за іншою методикою, можуть не збігатися з представленими у джерелі [6] даними.

Таблиця 2

Зайняте населення у віці 15–70 років по Україні [6]

Країна	2007 р.		2008 р.		2009 р.	
	Тис. осіб	Відсоток до населення віком 15–70 років	Тис. осіб	Відсоток до населення віком 15–70 років	Тис. осіб	Відсоток до населення віком 15–70 років
Україна	20680,0	57,7	20730,4	57,9	20904,7	58,7

З наведених даних можемо зробити висновок, що крім високої депопуляції населення у країні є велика кількість пенсіонерів, яка з кожним роком збільшується, а працездатних осіб усього лиш трохи більше половини. Тому в останній час на рівні керівництва держави в Україні сформувалося розуміння катастрофічних масштабів та наслідків демографічної кризи. Зі сторони керівництва країни приймаються рішення та законопроекти про відтворення чисельності активного населення, збільшення показника еміграції над імміграцією, створення захисту населення від економічних колапсів про що свідчить прийняття Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 р., затвердженої постановою КМУ від 24 червня 2006 р., № 879. У Верховній Раді України прийнятий за основу законопроект про національний демографічний реєстр населення, існує рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 червня 2007 р. “Про напрями державної міграційної по-

літики України та невідкладні заходи щодо підвищення її ефективності”, Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 19 вересня 2007 р. “Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудово-ресурсного потенціалу України”. Потребують змін та доповнень закони України “Про державну соціальну допомогу сім’ям з дітьми”, “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям”, ЗУ “Про зайнятість населення”, “Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю”. Розробляється проект “Загальнодержавної програми розвитку трудового потенціалу України” та відповідний законопроект “Про загальнодержавну програму зайнятості населення”.

Необхідно констатувати, що, не дивлячись на позитивні зрушення в демографічній сфері, у сфері зайнятості, заходи демографічної політики та політики формування національного ринку праці залишаються малоефективними. Для результативного впливу на ситуацію необхідно застосовувати принцип комплексного підходу на основі конкретизації заходів державної політики, направлених на зміну передумови розвитку демографічних процесів для забезпечення демографічної бази розвитку власного трудового потенціалу, на підвищення ефективності використання наявних трудових ресурсів та оптимізацію системи підготовки кадрів.

За прогнозами світова криза виникає приблизно кожні 10 років і дивлячись у минуле можна констатувати такий факт, що криза є свого роду бар’єр для стрибка, тобто якщо задіяти усі сили (підтримку держави, мобілізація усіх ресурсів та ін. фактори) то можна сказати, що втрати які отримала держава, підприємство, працівники покриваються з  $n$ -ю кількістю разів, а якщо перераховані фактори не будуть задіяні, тоді держава понесе великі втрати, закритється велика кількість підприємств, збільшиться кількість безробітних, піднімуться ціни тощо. Для України з її високою кількістю депопуляції та малою кількістю працездатного населення світова криза, яка почалась у 2008 р., може бути трампліном для розвитку країни або прірвою яка поглине країну у ще більшу розруху.

**Висновок.** Таким чином, з проаналізованого матеріалу можна зробити висновки, що велика кількість громадян країни не задоволені умовами праці та не обґрунтованими податками, які змушують бізнесменів закривати підприємства, тим самим зменшуючи кількість робочих місць в Україні і намагаються знайти роботу за кордоном, збільшуючи відтік робочої сили з країни. Підприємці намагаються приховати свої реальні доходи у зв’язку із необґрунтованою великою кількістю податків. У зв’язку із економічною кризою в країні збільшується кількість безробітних та зменшується кількість коштів, які виділяються на навчання, перекваліфікацію, тренінги працівників, тим самим зменшується науковий потенціал населення. А тому на мою думку керівництву країни потрібно прийняти ряд дій для покращення ситуації в країні: припинити політичні чвари для того щоб боротись за єдину мету, розробити єдину стратегію подолання кризи та жорстко її виконувати, почати стимулювання підприємств та внутрішнього бізнесу, тим самим запобігти зменшенню безробітних, активізувати ефективну діяльність анtimoнопольного комітету за цінами на товари в країні. Це тільки маленька кількість дій, які є обов’язковими для покращення рівня життя населення, збільшення трудових ресурсів в країні та зменшення відсотку депопуляції населення.

### Література

1. Ільч Л. М. Шляхи збереження трудового потенціалу в умовах прискореного старіння населення / Л. М. Ільч // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – № 3(66). – Т. 1. – С. 114–119.
2. Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. В. М. Гейця. – К. : Фенікс, 2003. – С. 47.
3. Концепція демографічного розвитку України на 2005–2015 рр. – К. : Консультант, 2003. – К., 2004.
4. Краснокутська П. П. Потенціал підприємства / П. П. Краснокутська. – К. : Центр навч. л-ри, 2005.
5. Сучасні демографічні процеси в Україні та їх врахування в програмах утворення трудового потенціалу // Монітор. – 2009. – № 26. – [www.niss.gov.ua/Monitor/januar2009/26.htm](http://www.niss.gov.ua/Monitor/januar2009/26.htm).
6. Регіони України : збірник. – Ч. I. – К. : Держкомстат України, 2009.
7. Кореспондент : журнал. – № 10(398). – К., 2010.

УДК 330.43:338.439.02

Ю. А. ЕГУПОВ

Одесский государственный экономический университет

## ИНТЕРАКТИВНАЯ ПРОЦЕДУРА ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

*Обґрунтована необхідність застосування методів оптимального планування при формуванні виробничої програми м’ясопереробного підприємства (МПП). Досліджені сутнісні характеристики поняття “інтерактивність” і відмітні особливості інтерактивних оптимізаційних процедур. Представлені основні результати структурування інтерактивного процесу формування оптимальної виробничої програми МПП. Розглянуті особливості взаємодії суб’єктів інтерактивної процедури оптимізації виробничого плану.*