

Отчет о финансовых результатах, долл. США		
Статьи	Продукция 1	Продукция 2
Валовой доход	7200000	16200000
Себестоимость	4800000	12600000
Маржинальная прибыль	2400000	3600000
Проценты за кредит	100000	29167
Прибыль	2300000	3570833
Прибыль в месяц	191667	297569
Баланс на конец года, долл. США		
Активы	Продукция 1	Продукция 2
Необоротные активы	10000000	10000000
Оборотные активы	400000	116667
Итого Активы	10400000	10116667
Пассив		
Кредит	400000	116667
Собственный капитал	10000000	10000000
Нераспределенная прибыль прошлых периодов	10000000	10000000
Нераспределенная прибыль текущего периода	2300000	3570833
Выплата акционерам	-2300000	-3570833
Итого Пассив	10400000	10116667
Соотношение собственных и заемных средств	4,0 %	1,2 %

Таким образом, для максимизации прибыли за длительный период необходимо обязательно учитывать при принятии решений все три условия: максимизировать прибыль от каждого оборота оборотных средств; минимизировать количество оборотных средств, необходимых для одного цикла кругооборота оборотных активов; минимизировать период оборачиваемости оборотных средств.

Учитывая сказанное можно сделать следующий **вывод**. Решение задачи оптимизации портфеля продаж обеспечивает предприятию получение максимальной прибыли. Однако, при этом необходимо учитывать, что наибольший доход от реализации каждого вида продукции предприятие может получить только с условием минимальных затрат на производство, хранение и доставку продукции с учетом основных рыночных (рынок готовой продукции и рынок сырья) и не рыночных (наличие производственных мощностей) факторов.

Решение задачи оптимального управления портфелем продаж дает исходную информацию для решения более глобальной, сложной задачи эффективного управления оборотными активами с помощью комбинированной имитационно-оптимизационной модели. Чем больше ограничений будет учтено в задаче оптимизации портфеля продаж, тем более эффективным будет процесс оптимизации управления оборотными активами по этой модели.

Литература

1. Христиановский В.В. Синтез моделей управления оборотными активами на промышленном предприятии / В.В. Христиановский, В.В. Баранников // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 5, Ч. 2. – Т. 2 (71). – С. 10–14.
2. Христиановский В.В. Применение комбинированных имитационно-оптимизационных моделей в управлении оборотными активами / В.В. Христиановский, В.В. Баранников // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сб. науч. тр. – Донецк: ДонНУ, 2007. – С. 888–894.
3. <http://www.do1gnost.ru>

УДК 338

О. І. ГОНЧАР, Н. В. БРАЇЛКО
Хмельницький національний університет

ОСВІТА ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Стаття присвячена розкриттю необхідності переосмислення освітнього фактора як основної складової формування трудового потенціалу. А також, висвітленню основних проблем освіти у вищій школі.

The article is devoted to uncovering a need in rethinking of education as the main factor of forming of the labour potential. Also, it covers the main problems of higher education.

Постановка проблеми. В умовах ринкових відносин, що склалися в Україні надзвичайно актуальним є дослідження проблем формування трудового потенціалу як на макрорівні, так і на рівні підприємства. Це

насамперед, пов'язано із прискоренням інноваційних процесів, розвитком інтелектуального підприємництва, проблемами у використанні кваліфікованої робочої сили, необхідністю забезпечення ефективності вкладених у підвищення продуктивності праці інвестицій. На сьогоднішній день необхідно, в першу чергу, розглядати економічний успіх підприємств, регіонів, а також в цілому і країни, як наслідок реалізації якісних складових трудового потенціалу. Адже, чи не єдиною можливістю для України потрапити в коло країн з високим рівнем конкурентоспроможності національних економік є перехід від екстенсивного використання людських ресурсів з низьким рівнем базової професійної підготовки до інтенсивного використання висококваліфікованої робочої сили, адаптованої до умов соціально орієнтованої економіки інноваційного типу.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми формування та використання трудового потенціалу постійно перебувають в полі зору провідних вчених нашої країни. Великий внесок в дослідження розвитку трудового потенціалу, у тому числі професійної підготовки продуктивних сил України, підвищення конкурентоспроможності робочої сили зробили І. Анищенко, Д. Богиня, І. Бондар, Б. Буркінський, О. Грішнова, Б. Данилишин, Г. Дмитренко, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, В. Козак, А. Колот, І. Кравченко, Г. Куліков, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, О. Новікова, В. Онікієнко, С. Пирожков, В. Покришук, В. Савченко, М. Семікіна, Л. Ткаченко, В. Шевчук, Г. Ярошенко та багато інших.

Проте, не дивлячись на широкий спектр вчених, які займаються дослідженням трудового потенціалу існує низка не вирішених або не уточнених питань, в першу чергу у сфері якісного формування трудового потенціалу. І така недостатня вивченість саме цієї сторони формування трудового потенціалу має не лише теоретичне, а й безпосередньо практичне значення даного дослідження.

Метою статті є розкриття необхідності переосмислення освітнього фактора, як одного з вирішальних елементів формування трудового потенціалу на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу. Останні десятиліття характеризуються значними соціально-економічними змінами. У час появи нових технологій, скорочення життєвого циклу товарів, підвищення вимог до якості товарів (послуг), формуються нові підходи до ролі і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва. Сьогодні саме трудовий потенціал, його ефективне формування і використання, визначає результати економічних процесів.

На ринку праці в цілому і, зокрема, у високотехнологічних секторах економіки, зростає попит на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, котрі мають не лише спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно оволодівають навичками інноваційної, підприємницької та управлінської діяльності, максимально використовують індивідуальні здібності. Тобто, однією з основних вимог до формування трудового потенціалу є формування нових вимог саме до якості робочої сили. Автоматизація технологічних процесів, комп'ютеризація праці, використання нових систем зв'язку вимагає підвищення інтелектуального рівня працівників. Все це можна досягти саме за допомогою одного з основних факторів формування трудового потенціалу – освіти. Відомо, що населення України має високий освітній рівень: індекс – 0,92 при найвищому 1,00 в Люксембурзі та 0,93...0,99 у п'яти найрозвиненіших країнах світу: Англія (0,99), США (0,98), Франція (0,97), Німеччина (0,97), Японія (0,93). Разом з тим, за матеріалами доповіді про розвиток людини, Україна не потрапляє ні в технологічні лідери (в цій групі знаходиться 18 країн світу); ні в країни потенційних лідерів (в цій групі знаходиться ще 19 країн); ні в країни, що динамічно впроваджують технології (в цій групі знаходиться 26 країн). Україна за вказаними показниками знаходиться в найостаннішій групі так званих інших країн [2, с. 58].

В Україні на сьогодні існує ціла низка проблем у вищій школі. В умовах трансформації економіки України сучасній системі освіти важко мобільно реагувати на потреби ринку праці. Швидка зміна технологій, впровадження нових матеріалів вимагає постійного перенавчання працюючих і оволодіння ними нових професій. Зростаючі темпи економічних змін і гнучкість ринку праці також призводять до зменшення тривалості зайнятості і розвитку самозайнятості населення.

Всі ті професійні знання і навички, які отримують студенти в навчальних професійних закладах, через декілька років застарівають і стають недостатніми. В умовах інноваційного напрямку розвитку економіки стабільно успішним та ефективним може бути підприємство, як і окрема людина, тільки перебуваючи в постійних змінах. У свою чергу, сприйняття повсякчасних змін неможливе без задоволення певних освітніх потреб людини впродовж її життя. Тому відома концептуальна схема “навчання – робота – пенсія” в умовах ринкової економіки трансформується в нову концепцію “навчання–(робота + навчання)–пенсія”. Тобто нова складова (робота + навчання) повинна забезпечити безперервність навчання людини протягом усього життя. Це, в свою чергу, в нових економічних умовах вимагає впровадження в Україні гнучких інноваційних технологій навчання. Сказане можна обґрунтувати тим, що знання мають схильність до амортизації, втрати своєї споживчої цінності, а тому і вартості. Звідси – практичне завдання для підприємств і кожної галузі в цілому – побудувати ефективну систему безперервної освіти працівників, їх самонавчання і перепідготовки. Професійна освіта має носити виражений інноваційний характер, а одним з критеріїв її ефективності – здатність працівника до інноваційного типу виробничої активності. Для підвищення якості освітніх послуг в передових країнах світу вже створено систему безперервної освіти протягом життя (life-long education), яка сприяє оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та підвищенню рівня її конкурентоспроможності.

В умовах прискорення змін в економічній сфері, механізм сприяння конкурентоздатності робочої сили повинен бути гармонізований до вимог ринку праці шляхом постійного удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки, а також підвищення кваліфікації кадрів.

Доцільність підходу щодо покращення системи підготовки і перепідготовки конкурентоздатної робочої сили підтверджується вимогами самих роботодавців. Так лише близько 10 % роботодавців визнають підготовку молодих спеціалістів задовільною, решта ж (а це 90 %) визнали неповну задоволеність рівнем професійної підготовки в Україні, або взагалі її визнають незадовільною. І це все при тому, що кількість молодих спеціалістів невинно зростає. Так, за даними статистики, за рахунок широкого розвитку недержавних вищих учбових закладів III–IV рівнів акредитації (інститути, академії, університети) за минуле десятиліття майже вдвічі зросла кількість студентів, які в них навчалися, збільшилась вдвічі кількість організацій, які мають аспірантуру та в 4 рази кількість підготовлених аспірантів [3, с. 24].

З метою вдосконалення системи освіти, насамперед необхідно шукати основу проблеми саме у ставленні студентів до навчання. Очевидно, що американський чи європейський студент, сплачуючи своє навчання за власний кошт, взявши кредит у батьків або у банку, буде набагато уважніше ставитись до навчання. Тільки його знання і особистісні якості виступатимуть критерієм оплати праці, коштом якої він поверне кредит на навчання. В Україні ж патерналістська колективна модель відповідальності обумовлює той факт, що батьки за можливості знайдуть своїм дітям роботу, незважаючи на їхню часто низьку професійну компетентність. На жаль, подібні явища спостерігаються і в шкільній освіті. Таким чином, на сьогодні відсутність у сфері освіти інституційних механізмів, що забезпечують зв'язок розвитку людського капіталу із зростанням добробуту громадян, призводить до того, що система освіти відтворює утриманське ставлення громадян до держави, не формує, а деколи стримує активність особи на ринку праці. Освіта, яка не позначається на успішності громадян, ефективності економіки, не призводить до посилення позицій держави на світовій арені, не є якісною.

На нашу думку, слід також виділити й інші основних причин, які лежать в основі незадоволення роботодавців професійною підготовкою молодих спеціалістів: відсутність практичних навичок, які необхідні для виконання виробничих завдань (50 %); недостатньо розвинуті навички самостійного ведення роботи та самоконтролю, що обумовлюється передусім неадекватним ставленням молодих спеціалістів до організації та виконання своєї роботи на підприємствах (40 %); недостатня теоретична підготовка зі спеціальних дисциплін (10 %) [1, с. 28].

Одночасно з тим, ще одним недоліком існуючої системи підготовки кадрів з вищою освітою є її ізоляція від розвитку економіки: навчальні плани та програми підготовки спеціалістів у навчальних закладах не пов'язані з реальними потребами галузей та підприємств, які є потенційними споживачами спеціалістів. А тому система освіти усіх рівнів акредитації повинна постійно вдосконалюватися з урахуванням змін та вимог економіки і суспільства, тобто – має орієнтуватися на принцип безперервної адаптації до перспективних змін. Для цього необхідно постійно вивчати і враховувати чинники впливу на розвиток системи освіти:

- попит ринку на освітні послуги;
- зміна в структурі спеціальностей;
- стан конкурентного середовища;
- зміни державного замовлення;
- вимоги споживачів освітніх послуг;
- економічні можливості населення, роботодавців;
- інноваційну складову економічного розвитку та перехід до інформаційного суспільства тощо.

Усі ці фактори повинні відстежуватися за допомогою статистичного моніторингу на основі вибіркового методу в межах регіону [1, с. 30].

Висновок. Суспільство перейшло в нову постіндустріальну епоху, епоху панування нематеріального виробництва, коли економічна складова життєдіяльності людини переростає в творчу складову формування нової людини, яка озброєна знаннями і реалізує себе в творчій праці та творчій діяльності. При цьому саме освіта, кваліфікація і рівень розвитку професійно важливих якостей виступають сьогодні основними якісними характеристиками персоналу. Тому необхідно модернізувати систему освіти, посилити вплив на учбові заклади таких ринкових важелів як конкуренція, потреба економічного розвитку у певних фахівцях, зміни попиту на ринку праці під впливом структурних змін тощо. Особливу увагу зазначеним проблемам повинні приділяти як держава та уряд, так і навчальні заклади, а також безпосередньо кожен із працівників.

Література

1. Анищенко І.В. Освітня складова державного механізму сприяння формуванню конкурентоздатного трудового потенціалу // Інвестиції: практика та досвід. – К., 2006. – № 3. – С. 27–32.
2. Буркінський Б.В. Трудовий потенціал як вирішальна передумова підвищення продуктивності праці // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2009. – № 2. – Т. 2 – С. 57–60.
3. Гончар О.І., Шевчук Т.Т. Процеси формування трудового потенціалу України // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2009. – № 4. – Т. 1 – С. 22–25.
4. Ніколаєнко С.М. Підвищення ефективності вищої освіти – визначальний чинник зростання соціально-економічного потенціалу держави // Освіта. – 2006. – № 7–8. – С. 1–9.