

7. Кротов К.В. Маркетинговые стратегии взаимоотношений в цепях поставок в российских промышленных компаниях. Автореф. дис... канд. экон. наук / К.В. Кротов. – СПб., 2009. – 26 с.
8. Prahalad C.K. The Future of Competition: Co-Creating Value with Customers / C.K. Prahalad, V. Ramaswamy. – Boston, MA: Harvard Business School Publishing, 2004. – P. 256.
9. Кротов К.В. Маркетинговый аспект управления взаимоотношениями в цепях поставок: результаты исследования российских компаний / К.В. Кротов, С.П. Куц, М.М. Смирнова // Российский журнал менеджмента. – 2008. – № 6(2). – С. 3–26.
10. Rainbird M. Demand and supply chains. The value catalysts / M. Rainbird // International Journal of Physical Distribution and Logistics Management. – 2004. – № 34(3/4). – С. 230–251.
11. Juttner U. Demand chain management — integrating marketing and supply chain management / U. Juttner, M. Christopher, S. Baker // Industrial Marketing Management. – 2007. – № 36(3). С. 377–392.
12. Heikkila J. From supply to demand chain management: Efficiency and customer satisfaction / J. Heikkila // Journal of Operations Management. – 2002. – № 20(6). С. 747–767.

УДК 331.522.4

Г. Ю. МІЩУК

Національний університет водного господарства та природокористування

ОЦІНЮВАННЯ ТА МОТИВУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Наведені результати оцінювання трудового потенціалу в Україні. Виявлені проблеми мотивації його розвитку та продуктивного використання. Проаналізовано тенденції та чинники міграційної активності населення, що виникають внаслідок недостатньої мотивації використання трудового потенціалу в Україні.

The results of the evaluation of labour potential of Ukraine are proposed. The problems of motivation of the development and its productive use are identified. The tendencies and factors of migration activity arising from lack of motivation to use the labour potential of Ukraine are analyzed.

Важливою складовою виробничо-економічного потенціалу є трудовий потенціал персоналу. Дослідження його використання та розвитку займали вагомe місце ще в працях класиків економічної науки – в них хоч і не вживалась звична сьогодні термінологія, але мотивуванню найповнішого використання потенціалу виробничих ресурсів, в тому числі праці, були присвячені наукові праці прихильників факторної теорії, теорії розподілу ресурсів, теорії соціального протиборства та партнерства та багатьох інших.

Важливість мотивації розвитку та використання трудового потенціалу для покращення соціально-економічних результатів зумовлює значну увагу до цього напрямку наукових досліджень з боку відомих в Україні науковців, зокрема Бандура С.І., Новікової О.Ф., Шаульської Л.В. та багатьох інших. Більшість досліджень виконується в площині соціально-економічних умов відтворення та результатів використання трудового потенціалу на загальнонаціональному та регіональному рівнях. Питання мотивування навпаки – більше вирішується на мікрорівні і стосується персоналу підприємств, де вже створені відповідні науково-методичні підґрунття, на макро- та мезоекономічному рівні дослідження проблема мотивування працездатних людей до найповнішого використання їх трудового потенціалу залишається невирішеною.

Враховуючи це, **метою роботи** є оцінювання трудового потенціалу України та сучасного стану мотивації покращення його використання.

На основі результатів попередніх досліджень, зокрема [1], можна запропонувати таку концепцію: **трудоий потенціал** – це продуктивна спроможність працездатного населення, персоналу певної організації чи працівника при найкращій організації суспільного виробництва. Результати оцінювання трудового потенціалу, отримані на основі такої концепції, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Результати використання трудового потенціалу в Україні*

Показник	2005 р.	2006 р.	2007 р.
1. ВВП у фактичних цінах, млн грн	441452	544153	720731
2. Коефіцієнт зайнятості економічно активного населення	0,93	0,93	0,94
3. Коефіцієнт використання фонду робочого часу**	0,98	0,98	0,99
4. Коефіцієнт продуктивності праці	0,15	0,16	0,16
5. Коефіцієнт використання трудового потенціалу	0,13	0,14	0,15
6. Потенційний обсяг валового внутрішнього продукту, млн грн	228303,9	242232,4	258319,6

Примітки: * розраховано за методом [1], та статистичними даними [2; 3, с. 154; 4, с. 160; 5, с. 168; 6, с. 559];

**у якості потенційного прийнято показник максимально можливого фонду робочого часу за мінусом всіх втрат з поважних причин.

Беручи за основу розрахунків потенціал економічно активного населення України, можна було б очікувати вищих показників використання трудового потенціалу, але вони навіть за відносно позитивної динаміки є далекими від еталонних показників.

Відтак, на підставі наведених даних очевидним є, що низькі значення коефіцієнтів використання трудового потенціалу в Україні не можна однозначно пояснювати лише техніко-технологічними чинниками, зокрема їх негативним впливом на продуктивність ресурсів у видах діяльності, що найбільше причетні до створення ВВП. Звичайно, ця проблема є важливою і доведеною, спираючись на дані про середній ступінь зносу основних засобів в національній економіці: стала динаміка зростання цього показника виявилась у 2007 році у 52,6 % зношеності основного капіталу в середньому в національній економіці, а з виробничих видів діяльності найпомітнішою була в промисловості – 59 % та діяльності транспорту та зв'язку – 66,9 % [7, с. 97]. Логічно, що така ситуація привертає увагу науковців та менеджерів найвищого рівня державного управління. Але необгрунтованим є пояснення проблем використання трудового потенціалу, сформованого в Україні, тільки впливом технічних чинників. Якісний рівень носіїв трудового потенціалу все ще залишається досить високим навіть у порівнянні з лідерами у світовому рейтингу освіченості населення: за результатами звіту з людського розвитку, складеним за даними 2009 року, Україна має за рівнем освіченості дорослого населення 11-те, а за часткою учнів – 39-те місце у світі [8, с. 20] (з країн, в яких відбулись відповідні порівняння).

Відтак, вагомішою причиною формування негативних мотивів до продуктивної зайнятості є збереження суспільної демотивації використання трудового потенціалу в Україні. Відсутність системного аналізу потреб працездатних людей на мезо- та макроекономічному рівні виявляється в соціальних конфліктах різного рівня, одним з наслідків яких є еміграція працездатного населення та його реалізація за межами України. Підтвердити зв'язок між такими показниками можна наступними даними (табл. 2).

Таблиця 2

Результати дослідження зв'язку між окремими соціально-економічними показниками в Україні

Рік	Рівень безробіття (% до економічно активного населення працездатного віку)	Кількість зареєстрованих шлюбів на 1000 осіб населення	Чисельність народжених на 1000 осіб населення	Міграція населення між Україною та іншими державами приріст ("–" скорочення) населення, тис. осіб	Середньомісячна заробітна плата	
					Грн	У % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб
2000	12,4	5,6	7,8	-133,6	230	80
2001	11,7	6,4	7,7	-152,2	311	94
2002	10,3	6,6	8,1	-33,8	376	103,1
2003	9,7	7,8	8,5	-24,2	462	126,6
2004	9,2	5,9	9	-7,6	590	152,5
2005	7,8	7,1	9	4,6	806	178
2006	7,4	7,6	9,8	14,2	1 041	206,1
2007	6,9	9	10,2	16,8	1 351	237,9
2008	6,9	7	11	14,9	1 806	270
Коефіцієнт кореляції з рівнем безробіття		-0,69	-0,92	-0,92	×	×
		Коефіцієнт кореляції з міграцією населення			0,71	0,79

З наведених розрахунків видно, що безробіття населення має обернений вплив на міграційну активність, зокрема з ймовірністю 0,92 при збільшенні безробіття в країні сальдо міграції стає від'ємним, тобто посилюється еміграція, що посилює не лише сучасні, але й майбутні проблеми формування трудового потенціалу: міграція завжди є більш інтенсивною в працездатних вікових групах, що крім погіршення потенціалу здоров'я населення, що залишається в Україні, погіршує середньостатистичні показники освіченості, а також майбутні можливості відтворення населення. Зокрема, міграційний приріст населення хоч і набув позитивного значення з 2005 року, але позитивне сальдо з 2005 року не компенсує еміграційну активність та відповідні втрати постійного населення працездатного віку попередніх періодів.

Трудові мотиви еміграції населення України можна підтвердити на підставі тісноти зв'язку між сальдо міграції та показниками середньої заробітної плати – зі збільшенням заробітної плати сальдо міграції стає позитивним (наявна імміграція) і навпаки. Причому, сильніший зв'язок між напрямом міграції та трудовими доходами, вираженими відносно прожиткового мінімуму доводить те, що сильнішим стимулом до праці в Україні є навіть не високий рівень заробітної плати, а наявність робочого місця та можливість працювати.

За тенденціями механічного руху населення можна виявити області, де умови життя не відповідають потребам людей (рис. 1 – складено за даними [9]).

Як видно з рисунка, переважання зовнішньої еміграції протягом 2003–2009 років було найбільш характерним для населення областей або з несприятливими екологічними умовами (Луганська область), або прикордонних регіонів (Закарпатська, Рівненська, Волинська області). Враховуючи, що в цих областях (Волинь, Закарпаття) поширеною є сезонна туристична імміграція, яка значною мірою могла вплинути на загальне сальдо міг-

раційного руху, справжні показники трудової еміграції населення цих областей очевидно є вищими. Більшість областей, для яких характерним є переважання зовнішньої еміграції, типовим є також висока активність внутрішньої еміграції – Кіровоградська, Херсонська, Чернігівська, Житомирська, Луганська, Рівненська області. Такі результати хоч і не можна прямо пов'язати з умовами життя в цих регіонах, оскільки немає точного обліку трудової міграції у загальній чисельності мігрантів, але побічно вони є ознакою низької мотивації до використання трудового потенціалу працездатного населення в регіонах його постійного проживання.

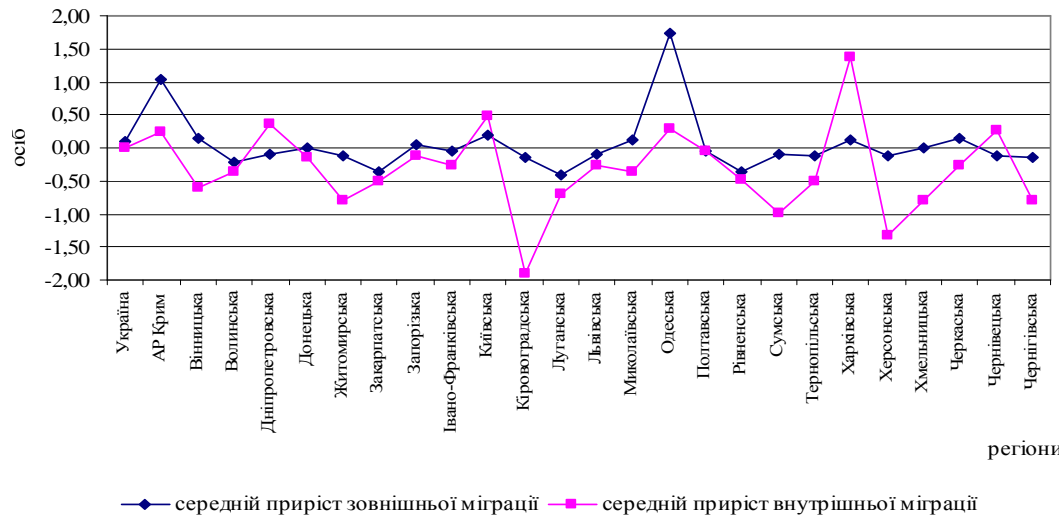


Рис. 1 – Приріст сальдо внутрішньої та зовнішньої міграції населення у 2003–2009 рр. (на 1000 осіб)

Іншим демотивуючим чинником продуктивного використання трудового потенціалу є нерівномірний соціальний розвиток територій. В Україні, з її особливими природними умовами та ресурсами, що мали б сприяти розвитку сільськогосподарського виробництва та зростанню чисельності сільського населення відбуваються швидкі процеси урбанізації – станом на 1 січня 2009 року у містах проживало 68,5 % населення, а починаючи з 2002 року щорічний приріст частки міського населення становив 0,2 % [7, с. 338]. Це не можна пояснити тільки недоліками державного регулювання зайнятості населення в сільській місцевості. Очевидними є інші дестимулятори зайнятості та, власне, і проживання в сільській місцевості. Зокрема, житловий фонд у сільських місцевостях значно старіший – у житлі, збудованому до 1960 року проживають близько третини домогосподарств (у містах – 20 %). Рівень благоустрою житла міських домогосподарств вище, чим сільських: у містах водопроводом і каналізацією обладнано житло близько 88 %, на селі – близько 30 % домогосподарств; гарячим водопостачанням – відповідно 46 % та 5 % домогосподарств; газовою колонкою – 19 % та 8 %; централізованим газопостачанням – 84 % та 50 %; ванною або душем – 83 % та 24 %; домашнім телефоном – 64 % та 27 %. Відтак, задоволені своїми житловими умовами на селі тільки 37 % домогосподарств, порівняно з відповідним показником для міських жителів – 52 % домогосподарств великих та 45 % малих міст [10].

Розвиток соціальної інфраструктури та різниця в якості комунальних послуг має свій прояв в забезпеченні однієї з базових потреб людини – споживанні чистої питної води. За результатами моніторингу досягнення Цілей розвитку тисячоліття, адаптованих для України, станом на 2006 рік міське населення мало 86 %, а сільське – 63 % забезпеченість чистою питною водою при визначених на 2004 рік планових завданнях 87 і 64 % відповідно [8, с. 120]. Відтак, погіршення здоров'я значної частини населення, демотивація проживання та продуктивної зайнятості в сільських місцевостях є логічними наслідками таких побутових умов.

Водночас в Україні зберігається несправедливість у розподілі доходів, що можна підтвердити, зокрема, високими значеннями квінтільного коефіцієнта фондів (3,8 у 2008 році) та квінтільного коефіцієнта диференціації загальних доходів (2,1) [11]. При певній позитивній динаміці до зменшення розшарування населення за доходами, що можна відслідкувати за офіційними статистичними даними, реальних позитивних змін у рівні життя більшості населення не відбулось. Це відображається у суб'єктивних оцінках населенням своєї соціальної захищеності. За матеріалами спеціального дослідження виявлено, що більшість опитаних зазначили, що їх доходу недостатньо для задоволення першочергових потреб: у продуктах харчування, медичному обслуговуванні, придбанні одягу, відпочинку. Найбільш незабезпеченими відчують себе безробітні та працівники сільського господарства. Найбільшу недостатність доходу респонденти відчувають у задоволенні потреб у навчанні (62,2 %), у придбанні товарів довгострокового користування (74,8 % опитаних) та для задоволення потреб у відпочинку (75,3 %). Одним з найгірших результатів є відзначена респондентами недостатність доходів навіть для придбання продуктів харчування, що відзначили 38,4 % респондентів [12].

За умов, коли в суспільстві існує висока соціальна напруженість з приводу несправедливості в розподілі доходів, недостатньої уваги до проблем розвитку соціальної інфраструктури та забезпечення гідного рівня

життя найманих працівників, їх трудовий потенціал не може використовуватися повною мірою. Відтак соціально-економічні та демографічні проблеми в подальшому можуть тільки поглибитись.

Зважаючи на виявлені проблеми, необхідним є систематизація чинників суспільної мотивації розвитку та використання трудового потенціалу в Україні. Передусім важливим є аналіз забезпечення в Україні соціальної справедливості, рівності та дотримання громадянських прав. Лише за умов постійного моніторингу відповідних показників та активізації професійної активності в захисті прав найманих працівників можна забезпечити розвиток та продуктивне використання трудового потенціалу. Теоретичні підґрунтя суспільної мотивації визначені в соціальних теоріях (Дж. Гікса, М. Туган-Барановського та інших). Проблеми їх практичної реалізації в Україні виникають через недостатній розвиток соціального партнерства, внаслідок чого неузгодженість інтересів сторін посилює проблеми відтворення ресурсного потенціалу кожної сторони: низька продуктивність використання ресурсів не дозволяє накопичити достатні кошти для розвитку виробничо-економічного потенціалу. Відтак, систематизація та моніторинг чинників суспільної мотивації використання трудового потенціалу є актуальною науковою проблемою і належить до перспектив подальших досліджень.

Література

1. Гуменюк В.Я., Міщук Г.Ю. Методологічні проблеми аналізу трудового потенціалу // Формування ринкової економіки. Зб. наук. пр. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 3. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 138 – 145.
2. Виробництво та розподіл ВВП за видами економічної діяльності // www.ukrstat.gov.ua
3. Праця України 2005. Статистичний збірник Держкомстату України, 2006. – 321 с.
4. Праця України 2006. Статистичний збірник Держкомстату України, 2007. – 334 с.
5. Праця України 2007. Статистичний збірник Держкомстату України, 2008. – 406 с.
6. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К.: Держкомстат України, 2008. – 566 с.
7. Статистичний щорічник України за 2008 рік. – К.: Держкомстат України, 2009. – 566 с.
8. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік // www.un.org.ua/files/national_hdr_ukr.pdf
9. Міграційний рух населення України // www.ukrstat.gov.ua
10. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2009 році. Аналітична доповідь // www.ukrstat.gov.ua
11. Диференціація життєвого рівня населення // www.ukrstat.gov.ua
12. Соціально-економічна захищеність населення України, за матеріалами вибіркового обстеження // www.ukrstat.gov.ua

УДК 65.012.32(477.43)

О. С. НОВІКОВА, Є. Г. ГАЛКІН
Хмельницький національний університет

ПРОБЛЕМИ ПЛАНУВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ З ПРОДАЖУ АВТОМОБІЛІВ

У статті розглянуто сучасні підходи до планування та формування персоналу підприємств, які займаються продажем автомобілів. Досліджено і проаналізовано проблеми, що можуть виникнути під час набору та відбору персоналу у цій сфері.

This article describes current approaches to planning and forming personnel of companies that sell cars. The problems that may arise during the recruitment and selection of staff in this area are investigated and analyzed.

Постановка проблеми. На сьогодні, однією із найважливіших проблем у будь якій сфері підприємства є проблема роботи з персоналом. Особлива увага приділяється процесу планування та формування кадрів. Для підприємств торгівлі автомобілями основним і найголовнішим питанням стає якісний відбір менеджерів з продажу, оскільки вони є ключовим фактором, що визначає успіх діяльності фірми.

Аналіз останніх досліджень. Актуальність проблем планування та формування персоналу підприємства викликає зацікавленість багатьох дослідників як в нашій країні, так і за кордоном. Серед них Десслер Г., Шонбергер Р., Рікі В. Гріфін, Яцура В., Беляев С., Данюк В., Петюх В., Демченко Ю., та багато інших.

Постановка завдання. Дослідження особливостей планування та формування персоналу, визначення основних проблем, з якими стикаються підприємства з продажу автомобілів при здійсненні цих процесів.

Виклад основного матеріалу. Рішення кадрових питань в умовах ринкових відносин і становлення ринку робочої сили набуває особливо важливого значення, тому що змінюється соціальний статус працівника, характер його ставлення до праці й умов продажу робочої сили. У цих умовах керівник підприємства (роботодавець) повинен у своїх рішеннях виходити з того, що потенціал людини зростає за сприятливих умов для пра-