

7. Управління конкурентоспроможністю підприємства : навчальний посібник / С. М. Клименко, Т.В. Омеляненко, Д.О. Барабась, О.С. Дуброва, А.В. Вакуленко. – К. : КНЕУ, 2008. – 520 с.

8. Должанський І.З. Конкурентоспроможність підприємства : навчальний посібник / І.З. Должанський, Т.О. Загорна. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.

9. Демків Я.В. Формування конкурентної стратегії на ринках високотехнологічних товарів / Я.В. Демків // Вісник національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. – 2008. – № 628. – С. 470–476.

10. Хрущ Н.А. Стратегія компанії: формування, вибір та впровадження / Н.А. Хрущ, М.В. Желіховська // Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2007. – № 6. – Т. 1. – С. 149–154.

Надійшла 17.9.2010 р.

УДК 331.556 (477.46)

О.П. КОШУЛЬКО

Черкаський державний технологічний університет

ВПЛИВ ДЕМОГРАФІЧНИХ ПРОЦЕСІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ І РЕГІОНУ В ЦІЛОМУ

Стаття посвячена проблемам демографии и человеческого капитала в регионе. В статье рассматриваются проблемы трудовой миграции, интеллектуальной миграции на региональном рынке труда и на предприятиях.

This article is dedicated the problems of demography and human capital in the region. In article is considered the problems of labour migration, intellectual migration on the regional labour-market and on the enterprises.

Ключові слова: трудова міграція, інтелектуальна міграція, людський ресурс, проблеми демографії.

Постановка проблеми. На формування і розвиток людського капіталу впливають демографічні процеси, які визначають кількісний і якісний склад носіїв людського капіталу. Оскільки у країні спостерігається вкрай напружена демографічна ситуація, варто констатувати, що можливості для відтворення і накопичення людського капіталу зменшуються.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню демографічних процесів і людського капіталу присвячено багато праць вітчизняних вчених, серед яких: О. Бородіна, В. Геєць, І. Гнибіденко, В. Дієсперов, А. Колот, С. Мазурок, М. Махсма, Л. Михайлова, С. Мочерний, О. Онищенко, П. Саблук, В. Тьоткін, Л. Червінська, В. Юрчишин та ін. Дослідженню демографічних процесів, зокрема, проблем міграції, присвячені дослідження С. Біляцького, Б. Довжука, О. Варецької, І. Гнибіденка, О. Головінова, А. Горілого, Т. Драгунової, Н. Карпачової, В. Крючковського, Е. Лібанової, С. Мельника, Т. Петрової, М. Стасюка, С. Хаби, А. Хахлюка та ін.

Метою даного дослідження є аналіз демографічних процесів і їх впливу на формування людського капіталу підприємств та Черкаського регіону в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження. На відтворення і розвиток людського капіталу впливає соціально-економічне становище країни у цілому та регіонів зокрема, адже від того, чи створені умови для життя, відтворення, відпочинку, праці населення, залежить ступінь розвитку і нагромадження людського капіталу.

На формування людського капіталу підприємств впливає демографічна ситуація, безробіття, бідність, вимушена трудова міграція. У свою чергу, соціально-трудова процеси на підприємстві впливають на соціально-економічний стан регіону таким чином: вивільняють надлишкову робочу силу, збільшуючи кількість безробітних та виплачують низьку заробітну плату або затримують її виплату, поширюючи низький рівень і якість життя.

Проаналізуємо соціально-економічні явища, що безпосередньо впливають на формування людського капіталу підприємств. По-перше – демографічна криза.

Варто констатувати, що у країні та Черкаській області чисельність населення значно скорочується (рис. 1).

Це означає, що не створюються матеріальні умови для народження дітей у молодих сім'ях, а також для продовження тривалості життя осіб похилого віку. На рис. 1 показано, що за 20 років (1985-2005 рр.) чисельність новонароджених зменшилась у 2 рази, а кількість померлих зросла на 11,9 %.

Демографічна криза, що поширюється, матиме вплив на людський капітал підприємств через 20 років, оскільки відомо, що саме такий термін необхідний для його накопичення особистістю, а оскільки депопуляцію ще не зупинено, існує загроза незворотності процесу депопуляції в країні.

Актуальною проблемою є те, що на харчових підприємствах регіону зайнята частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Всього на кінець 2005 р. у області таких працівників налічувалося 34 850 осіб, що складає 22,3 % облікової кількості штатних працівників, із них 10 203 особи або 16,5 % – жінки. У харчовій промисловості в непридатних умовах працює близько 5 тис. осіб, 20,2 % з яких – жінки. Для цієї категорії встановлені пільги і компенсації за шкідливі і важкі умови праці, проте без сумніву, це негативно впливає на популяцію населення регіону.

Зважаючи на загострену демографічну ситуацію, необхідно на робочих місцях, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, категорично заборонити працювати жінкам до досягнення ними 45-річного віку, замінювати їх працівниками чоловічої статі або автоматизувати такі робочі місця.

По-друге – безробіття. Ситуація на ринку праці є напруженою, проте, незважаючи на це підприємства змушені звільняти надлишкову робочу силу, тим самим змінюючи форму безробіття з прихованої на зареєстровану або незареєстровану.

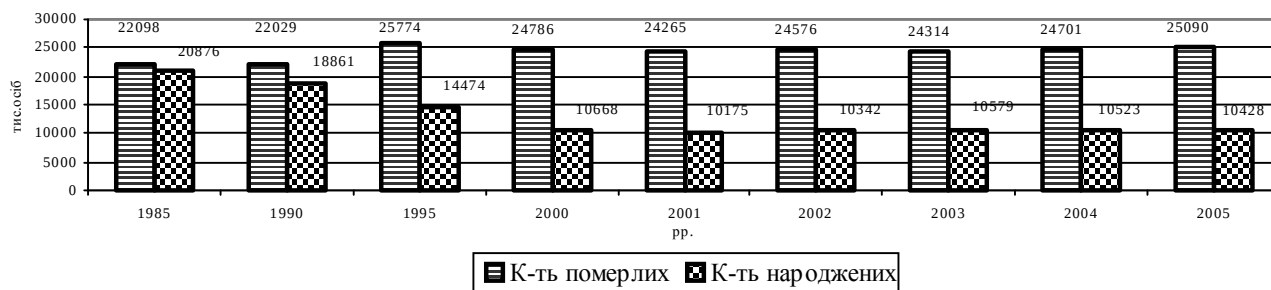


Рис. 1. Загострення демографічної ситуації в Черкаській області у 1985-2005 рр.

З огляду на це, у харчовій промисловості регіону, починаючи з 2000 р., зменшилася кількість найманих працівників. За 2000-2005 рр. їх кількість скоротилася з 28,5 тис. осіб до 23 тис. осіб. В умовах переходу до ринкових умов господарювання цей крок є вимушеним, оскільки підприємствам необхідно позбавлятися надлишкової робочої сили з тим, щоб вони змогли сконцентруватися на збереженні цінного людського капіталу.

Проте, у 2003-2005 рр. вивільнення відбувалося не у повному обсязі. У 2003 р. в харчовій промисловості було вивільнено 46,8 % від запланованого, у 2004 – 46,7 %, у 2005 – 59,8 %, 28-33 % з вивільнених – жінки.

У галузі і дотепер залишаються працівники, що перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості (табл. 1). Це робоча сила, яка є тягарем для підприємства.

Таблиця 1

Кількість найманих працівників харчової промисловості, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості у 2002-2005 рр., %

Показники	2002	2003	2004	2005
Знаходилися у адміністративних відпустках	20,9	12,3	9,2	7,9
Перебували в режимі неповного робочого дня (тижня)	30,4	37,4	26,8	16,4

Причинами ситуації, що склалася на підприємствах харчової промисловості є неефективність використання фонду робочого часу. Тільки у 2005 р. в середньому на одного працівника даної галузі припадає 95 годин втраченого робочого часу, а відпрацьовано кожним працівником даної галузі всього 85,5 % до його фонду.

Тому вивільнення надлишкової робочої сили за умови подальшого ефективного управління трудовими ресурсами дасть змогу підприємствам скоротити чисельність працівників і при цьому використовувати 100 % робочого часу за призначенням.

Окреслені проблеми тісно взаємопов'язані з проблемою бідності, що означає недостатність наявних у людини засобів для задоволення мінімальних матеріальних і духовних потреб.

Для розвитку і нагромадження людського капіталу бідність є негативним проявом, оскільки вона обмежує свободу вибору та можливостей, які є ключовими критеріями людського розвитку у світі.

На думку вітчизняних вчених, за значних масштабів бідності, а саме такі утворилися в Україні, неодмінно виникає замкнене коло: низький рівень доходів – низька купівельна спроможність населення – низький попит на товари і послуги, яке призводить до скорочення внутрішнього ринку. Саме тому розірвати це коло без серйозного збільшення доходів населення неможливо.

Одним із джерел подолання бідності працюючих є підвищення їх заробітної плати – ціни, виплачуваної за використання праці. Варто констатувати, що в Україні рівень заробітної плати далекий від загальносвітових стандартів, не здатний забезпечити повноцінне та якісне нагромадження людського капіталу.

Українські вчені схиляються до думки, що в Україні «заробітна плата як основна складова трудових доходів не виконує своїх основних функцій, оскільки залишається вкрай низькою, її міжгалузєва диференціація є кричущою» [1, с. 21].

Проаналізуємо рівень заробітної плати у харчовій промисловості регіону. Заробітна плата даної галузі у 2000-2005 рр. коливалася у межах 234-691 грн. і була нижчою середньої по промисловості (табл. 2).

У наведеному контексті доцільно зазначити, що в 1987 р. на конференції ООН у Страсбурзі була прийнята Декларація, відповідно до якої в основу гарантованого мінімуму життя людей має бути покладена погодинна заробітна плата в розмірі 3 дол. за годину.

Таблиця 2

Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн.

Галузь	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Промисловість	230	296	356	454	580	756
Харчова промисловість	234	278	327	417	521	691

Натомість, в Україні згідно статистичних даних (табл. 3), у 2005 р. заробітна плата працівників харчової промисловості становила 780 грн, що є у 3,2 рази меншою рекомендованого Декларацією показника. Тому й не дивно, що в Україні надзвичайно низьким є рівень відтворення людського капіталу.

Таблиця 3

Середньомісячна заробітна плата найманих працівників у харчовій промисловості України у 2000-2005 рр.

(крб., грн.)	2000	2001	2002	2003	2004	2005
У середньому в країні	230	311	376	462	590	806
Харчова промисловість	281	364	423	496	597	780

Зростання обсягу номінальної заробітної плати спостерігалось і у харчовій промисловості Черкаського регіону – заробітна плата у 2000-2007 рр. зросла у 6,6 рази (із 175 грн у 2000 р. до 1155 грн у липні 2007 р.) (рис. 2).

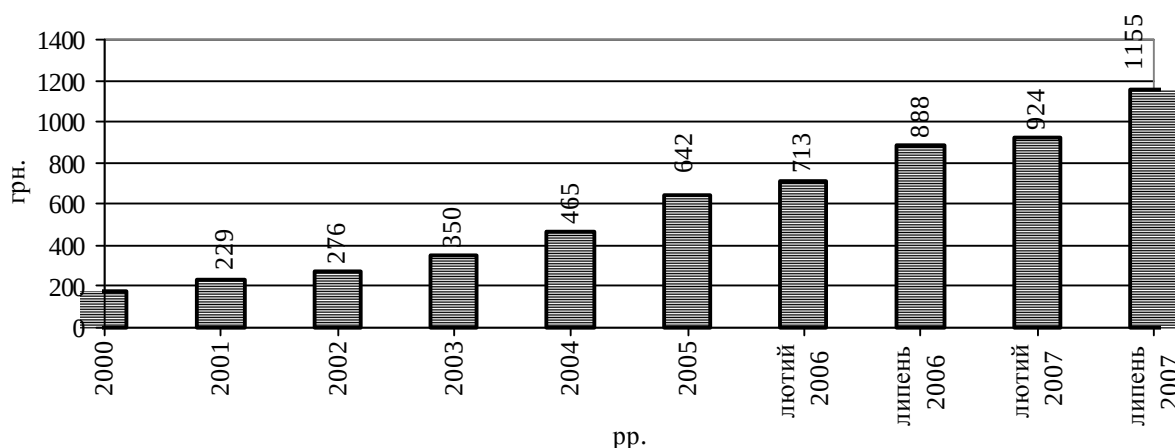


Рис. 2. Зростання обсягу номінальної заробітної плати у харчовій промисловості Черкаського регіону у 2000-липні 2007 рр., грн.

У Черкаській області в 2005 р. у порівнянні з 2004 р. номінальна заробітна плата у цілому зросла на 38,2 %, у харчовій промисловості на 32,5 %, проте, надзвичайно гострою проблемою у регіоні залишається проблема з її виплати.

Проблема невивплати заробітної плати у регіоні вимагає негайного вирішення, оскільки погіршує соціально-економічне становище найманих працівників. Так, станом на 01.08.2007 р. загальна сума заборгованості із виплати заробітної плати становила 19,9 млн грн, що відповідає 5,5 % нарахованого фонду оплати праці за липень 2007 р.

На нашу думку, основними причинами незадовільного темпу подолання бідності у регіоні є:

- постійно зростаючий рівень інфляції, що перешкоджає реальному зростанню доходів;
- заборгованість із виплати заробітної плати у регіоні;
- високий рівень податків, що вираховуються із заробітної плати найманих працівників.

Саме низький рівень заробітної плати та проблеми з її виплати у працівників послаблюють мотивацію, знижують продуктивність праці, перешкоджають накопиченню людського капіталу.

Ці та інші причини спонукають до вимушеної трудової міграції. Згідно економічного словника, міграція населення означає переміщення людей, етносів, їхніх частин або окремих представників, пов'язане із зміною постійного місця проживання або з поверненням до нього, а міграція робочої сили – це переміщення працездатного населення в межах країни, а також з однієї країни в іншу з метою працевлаштування, пошуку кращих умов життя.

Офіційна статистика зареєструвала у 2002 р. від'ємне сальдо скорочення населення Черкаської області унаслідок міграції у кількості 464 осіб (з них 110 – міжрегіональні мігранти, 354 – міждержавні), у 2003 р. від'ємне сальдо становило 406 осіб, у 2005 р. – 1009 осіб.

Вітчизняні дослідники зазначають, що вимушена трудова міграція набула масового масштабу, унаслідок чого не менше 5-7 млн українців працюють за межами країни.

І хоча нещодавно, за оцінками Е. Лібанової, масштаби міграції становили близько 2 млн осіб на рік; Б. Довжука – від 2 до 7 млн осіб [2, с. 37]; М. Стасюка та В. Крючковського – від 1 до 7 млн осіб [3, с. 42]; С. Хаби, А. Горілого – від 3 – 4 до 6,5 млн осіб [4, с. 27]; Н. Карпачової – від 5 до 7 млн осіб [5, с. 34-35]; А. Чухна – 7 млн осіб [6], проте, міграційні потоки, щороку збільшуються і зараз налічують вже 7-12 млн трудових мігрантів.

Міграція (від латинського *migratio* – переселення) – переміщення людей через кордони певних територій у зв'язку зі зміною постійного місця проживання або з поверненням до нього [7, с. 245].

Існують такі різновиди трудової міграції: міжобласна, міжрегіональна, міждержавна, міжконтинентальна, легальна та нелегальна, довгострокова, короткострокова, човникова, сезонна, маятникова (рис. 3).

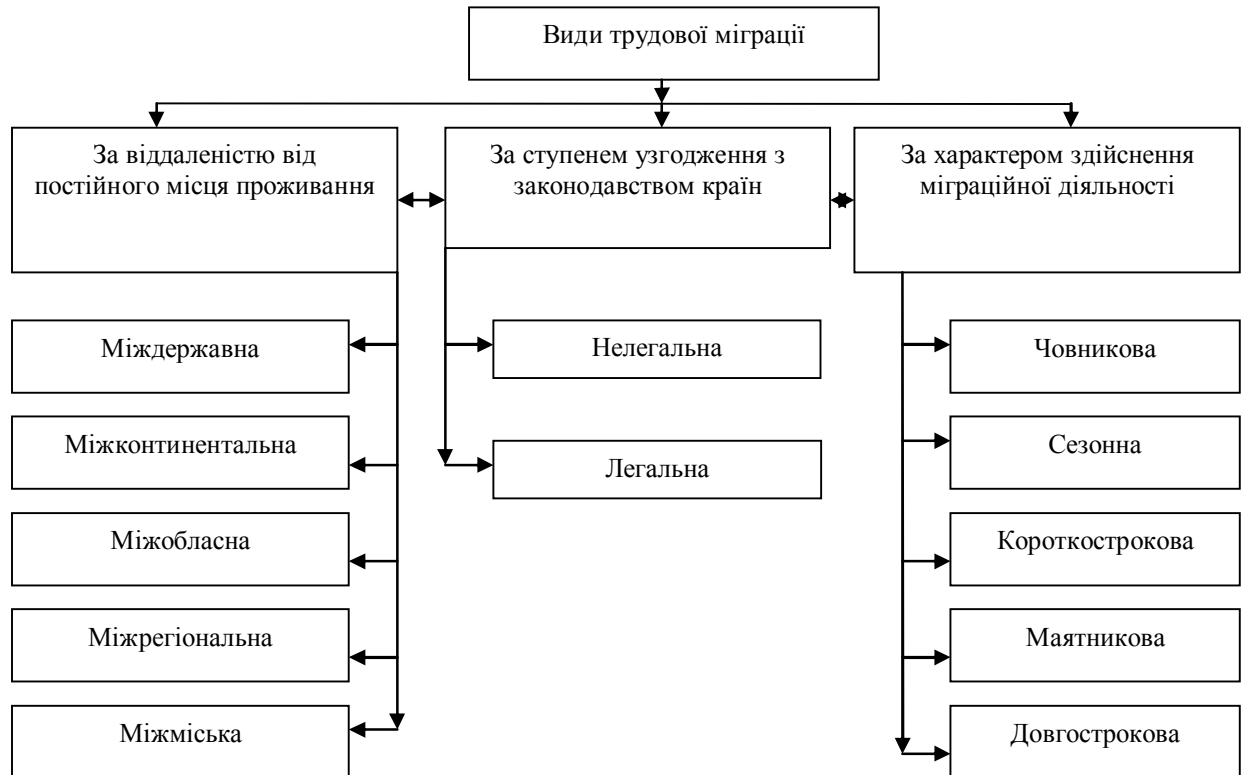


Рис. 3. Види трудової міграції населення України

На нашу думку, чисельність трудових мігрантів зростає, зважаючи на такі фактори:

- ситуація на ринку праці залишається напруженою;
- придбання житла не стало доступнішим, а навпаки;
- рівень заробітної плати, як і раніше, не задовольняє потреб у житлі, харчуванні, предметах довготривалого вжитку, культурних, спортивно-оздоровчих.

Найгострішою проблемою сьогодення, на наш погляд, є зменшення якісного людського капіталу у зв'язку з міграцією населення. Одним із найбільш складних соціальних явищ сучасної зовнішньої мобільності є інтелектуальна міграція.

Для кваліфікованих робітників, зайнятих у науці, освіті, медицині, зовнішня трудова міграція є одним із засобів фахової, соціальної, психологічної самореалізації, поліпшення свого матеріального становища. Відповідно до західних оцінок, міграція – це природний процес, пов'язаний із розвитком інтернаціоналізації науково-технічної діяльності.

Варто констатувати, що з країни триває значний "відплив інтелекту" (щорічно в середньому емігрує кожний 25-й спеціаліст із вищою освітою), що призводить до втрати національного багатства України, до духовного й інтелектуального збіднення нації.

Українські вчені стурбовані чисельністю інтелектуальних мігрантів, які щороку виїжджають з України. Хоча кожен з них називає різну чисельність мігрантів, проте усі єдині в одному – Україна втрачає найцінніше – власний якісний людський капітал, оскільки інтелектуальний капітал кожної країни – це її майбутнє.

Відповідно до наявних розрахунків американських соціологів, вартість підготовки одного висококваліфікованого спеціаліста науково-технічного профілю обходиться країні-донору приблизно в 800 тис. дол. Втрати України складають величезну суму. А якщо до категорії учених додати висококваліфікованих інженерно-технічних спеціалістів, медиків, учителів, діячів культури, то втрати будуть набагато більші [8, с. 122-123].

Щороку тисячі наших спеціалістів, у тому числі висококваліфікованих, тих, що самі готують фахівців,

виїжджають до США, Канади, Німеччини, Ізраїлю, Іспанії, Італії, Росії, тим самим інвестуючи ці країни. Завдано величезних збитків державі – не менш як 180 млн дол. Водночас країни, куди виїжджають наші науковці, мають від цього величезні надходження до бюджету. Останній перепис населення США показав, що 22,4 % американських громадян з ученим ступенем мають іноземне походження. До цієї категорії слід віднести 16,5 % учених та інженерів із ступенем бакалавра, 20 % – зі ступенем магістра, 37,6 % – зі ступенем доктора наук.

За методиками розрахунку дослідницьких організацій ООН, при виїзді кваліфікованого спеціаліста на постійну роботу за кордон країна втрачає близько 300 тис. дол. США. Країна-імпортер людського капіталу, у свою чергу, отримує можливість заощаджувати значні кошти на його формуванні [9, с. 92].

Негативними наслідками трудової міграції є:

- рабство та експлуатація трудових мігрантів з України;
- тимчасова або повна втрата державою певної частини свого трудового потенціалу;
- втрата Україною значної частини наукового потенціалу;
- втрата значною чи переважною частиною трудових мігрантів власних професійних знань, умінь, навичок, освітньої кваліфікації тощо через виконання за кордоном переважно некваліфікованої роботи;
- морально-психологічні втрати українського суспільства, розлади здоров'я, розлучення та «соціальне сирітство» дітей при живих батьках-заробітчанах.

Окрім негативних, трудова міграція має і позитивні наслідки, до яких належать:

- зниження соціальної напруги на регіональних, загальнодержавному ринках праці та економія значних державних коштів;
- виживання сімей мігрантів у складний період [10, с. 19];
- зменшення обсягів зареєстрованого та прихованого безробіття;
- адаптація українців до реальних умов ринкової економіки розвинутих країн;
- ознайомлення з новітніми технологіями та методами організації праці;
- підвищення кваліфікації трудового мігранта (у випадку, якщо він працює за спеціальністю) та освоєння ним нових професій;
- збільшення валютних ресурсів окремо взятих сімей, регіонів та держави;
- взаємодія та взаємне збагачення різноманітних культур та мов;
- запозичення та накопичення зарубіжного досвіду ведення бізнесу з наступним започаткуванням власної справи в Україні;
- налагодження та зміцнення особистісних бізнесових зв'язків з метою організації та ведення спільного бізнесу.

Отже, щоб призупинити міграційні та еміграційні потоки, необхідно в Україні розвивати ринок праці, ринок нерухомості, підприємництво, науку, освіту, охорону здоров'я, необхідно цінувати та накопичувати той людський капітал, який ще залишається в Україні, створювати умови для його відтворення і розвитку.

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

1. У харчовій промисловості кількість найманих працівників зменшилася за 2000-2005 рр. з 28,5 тис. осіб до 23 тис. осіб.

2. На підприємствах харчової промисловості в непридатних умовах працює близько 5 тис. осіб, 20,2 % з яких – жінки. Для цієї категорії встановлені пільги і компенсації за шкідливі і важкі умови праці, проте, без сумніву, це впливає на генофонд нації.

3. Зважаючи на загострену демографічну ситуацію у регіоні та країні, необхідно на робочих місцях, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, категорично заборонити працювати жінкам до досягнення ними 45-річного віку, замінити працівниками чоловічої статі або автоматизувати такі робочі місця.

4. Бідність виникає унаслідок нарахування та виплати низької заробітної плати і пенсій, оскільки Україна є «країною працюючих бідняків».

5. Для того, щоб зупинити міграційні та еміграційні потоки з України, необхідно в країні розвивати ринок праці, ринок нерухомості, підприємництво, науку, освіту, охорону здоров'я, цінувати й накопичувати той людський капітал, який ще залишився, створювати умови для його відтворення і розвитку.

6. На підприємствах харчової промисловості неефективно використовується фонд робочого часу. Тільки у 2005 р. у середньому на 1 працівника даної галузі припадає 95 годин втраченого робочого часу, а відпрацьовано кожним працівником даної галузі всього 85,5 % фонду робочого часу, що свідчить про неефективне використання трудових ресурсів у даній галузі.

7. У державі на належному рівні не створюються умови для відтворення і нагромадження людського капіталу, а відтак, спостерігається загострення демографічної ситуації, однією з причин якої є природне скорочення населення, а також еміграція й вимушена трудова міграція, що змушує носіїв українського людського капіталу працювати за межами країни для економічного зростання і розбудови інших держав.

8. Для розвитку і нагромадження людського капіталу бідність є негативним проявом, оскільки вона обмежує свободу вибору та можливостей, які є ключовими критеріями людського розвитку у світі.

9. Низький рівень заробітної плати та проблеми з її виплати у працівників послаблюють мотивацію, знижують продуктивність праці, перешкоджають накопиченню людського капіталу.

Література

1. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 19–27.
2. Довжук Б. Актуальне регіональне дослідження трудової міграції / Б. Довжук // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 37–39.
3. Стасюк М. Вплив міграційних процесів на основні демографічні показники в Україні / М. Стасюк, В. Крюковський // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 40–45.
4. Довжук Б. Зарубіжна трудова міграція на Тернопіллі / Б. Довжук, С. Хаба, А. Горілий // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – Вип. 2. – С. 27–39.
5. Кошулько О.П. Поширення вимушеної трудової міграції внаслідок бідності та безробіття на Черкащині / О.П. Кошулько // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 34–40.
6. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх визначення для України / А.А. Чухно. – К. : Логос, 2003. – 632 с.
7. Фомишин С. Международные экономические отношения на рубеже тысячелетий : учебное пособие / С. Фомишин. – Херсон : Олди-плюс, 2002. – 560 с.
8. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин : монографія / О. М. Головінов. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.
9. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О.М. Бородіна. – К. : ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.
10. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. Гнибіденко // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 19–22.

Надійшла 5.9.2010 р.

УДК 330

Я.В. КУДРЯ

Національний університет "Львівська політехніка"

СУТНІСТЬ І ОСОБЛИВОСТІ МЕНТАЛЬНОСТІ УЧАСНИКІВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ У ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Ефективність управління акціонерними товариствами (корпораціями) у промисловості нерідко залежить від ментальності учасників корпоративного управління. Тому врахування сутності і особливостей ментальності учасників корпоративного управління набуває теоретичного й практичного значення. У роботі на прикладі корпорацій в машинобудуванні (КМБ) автором висвітлюється сутність, перелічуються ознаки, визначаються риси і встановлюються особливості ментальності учасників корпоративного управління.

Effectiveness of joint stock companies (corporations) in the industry often depends on the mentality of the participants of corporate governance. Therefore, taking into account the nature and characteristics of members of corporate management mentality takes theoretical and practical importance. On the example of corporations in engineering (CIE), the author highlights the essence, lists features, features are defined and set features members of corporate management mentality.

Ключові слова: акціонерне товариство, корпорація, корпоративне управління, учасники корпоративних відносин, машинобудування, промисловість.

Постановка проблеми. Розвиток механізмів управління акціонерними товариствами (корпораціями) у промисловості перебуває під впливом зовнішнього і внутрішнього середовища виробничо-господарської діяльності підприємств. Тому рівень ефективності управління підприємствами у промисловості і особливо в умовах розвитку інтеграційних процесів нерідко залежить від ментальності учасників корпоративного управління, що визначає актуальність теми.

Акціонерне товариство, на наш погляд є організаційно-правовою формою підприємницької діяльності юридичної особи і корпоративною структурою. Також є підґрунтям для створення й розвитку якої виступає статутний фонд, що формується з грошових коштів та іншого майна членів товариства і розділяється на кількість акцій однакової номінальної вартості, яка передбачає відокремлення цього майна від власності корпорації із метою забезпечення, повноцінної жорсткої сепаратизації, чіткого розмежування й ізоляції функцій стратегічного та тактичного управління і наступного делегування установчими зборами акціонерів підприємства необхідних повноважень з менеджменту діяльністю товариства висококваліфікованим й компетентним управлінням корпорації.

Корпоративне управління, на погляд автора, є галуззю загальної теорії управління, що зароджується і розвивається під час поступу господарських структур корпоративного типу й акціонерного підприємництва. Її цілями є: передавання і узагальнення досвіду, висвітлення суті, пояснення структури, розроблення пропозицій й