

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. У результаті можна сформулювати найважливіший постулат: сьогодні саме персонал розглядається як найважливіший внутрішній ресурс підвищення прибутковості підприємства, тому ефективне управління ним має ключове значення для успішності і результативної роботи організації. Незалежно від специфіки бізнесу, рішення задачі управління кадровим потенціалом підприємства зрештою зводиться до того, щоб сформувати «правильну» поведінкову модель його співробітників, добитися того, щоб кваліфікація і професійний рівень персоналу не тільки максимально відповідали потребам компанії, але і підкріплювалися бажанням ефективно працювати, сприяючи процвітанню бізнесу. Таким чином, знання і використання концептуальних підходів до управління кадровим потенціалом підприємства, уможливило для багатьох підприємств вирішення проблем дефіциту кваліфікованого персоналу, удосконалення мотиваційних систем, зміцнення своїх лідерських позицій на ринку, стратегічного розвитку організації.

Література

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / Абрамов В. М. – Одеса, 2004. – 248 с.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : [навчальний посібник] / Д.П. Богиня, О.А.Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2006. – 313 с.
3. Гріфін Р. Основи менеджменту : [підручник] / Гріфін Р., Яцура В., Олесневич Д. – Львів : БаК, 2001. – 624 с.
4. Десслер Г. Управление персоналом : [учеб. пособие для студ.] / Десслер Г. ; пер. с англ. ; под общ. ред. Ю.В. Шлемова. – М., 2005. – 418 с.
5. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента / Кабушкин Н.И. – Минск : БГЭУ, 2000. – 284 с.
6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу / Колот А.М. – К., 2005. – 258 с.
7. Камерон К. Диагностика и измерение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; [пер. с англ.]. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.

Надійшла 13.02.2012; рецензент: д. е. н. Нападowska Л. В.

УДК 331.101.262

І. В. ЯЦКЕВИЧ

Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова

О. В. ОРЛОВА

Одеський інститут фінансів Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі

МОНІТОРИНГ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Проведено моніторинг трудових ресурсів України за такими напрямками, як природний, міграційний, соціальний та економічний. Рекомендовано основні напрями поліпшення українському ринку праці з боку держави.

Monitored human resources of Ukraine on issues such as natural, migration, social and economic. Recommended main directions for improving the Ukrainian labor market from the state.

Ключові слова: зайняті, міграція, народження, населення, ринок праці, смертність.

Вступ. Створення виробництва завжди пов'язане з людьми, які працюють на підприємстві. Правильні принципи організації виробництва, оптимальні системи і процедури грають, звичайно ж, важливу роль, але виробничий успіх залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання.

У той же час трудові відносини — чи не найскладніша проблема підприємництва, особливо, коли колектив підприємства налічує десятки, сотні й тисячі людей. Трудові відносини охоплюють широке коло проблем, пов'язаних з організацією трудового процесу, підготовкою і набором кадрів, вибором оптимальної системи заробітної плати, створенням відносин соціального партнерства на підприємстві.

Людина як головний фактор виробництва є носієм виробничих і суспільних відносин. Продуктивні сили й виробничі відносини постійно змінюються, розвиваються. Відповідно змінюється — незмірно зростають — місце і роль людини в процесі виробництва, особливо в умовах сучасного науково-технічного прогресу. З одного боку, відбувається звільнення людини від виконання певних функцій безпосередньо в самому виробництві за рахунок його механізації й автоматизації, а з іншого — підвищується значення її професійної підготовки, здатності забезпечити функціонування складного технічного обладнання.

Людина як біосоціальна істота є частиною і природи, і суспільства. Вона включена у зв'язок з іншими людьми в процесі спільної трудової діяльності. Розуміння діалектичної єдності біологічного й соціального в людині має принципове значення. Якщо недооцінюється той або інший аспект, неминучі викривлення в розвитку суспільства.

Питання щодо проблем, перспектив, міграції та інших питань щодо трудових ресурсів достатньо

висвітлювались в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених–економістів. Серед них слід зазначити таких, як С. Попов, А. Стовбчастий, Ю. Терешко, В. Ткач та ін. □1—3□.

Метою даних досліджень є дослідження стану трудових ресурсів України та розробка рекомендацій з поліпшення українського ринку праці з боку держави.

Основний розділ. Населення України — це те джерело, той «матеріал», з якого утворюються всі інші групування людей (наприклад, ті, що в економіці праці позначаються економічно активним населенням, трудовими ресурсами). Тому вивчення чисельності, складу і динаміки населення (предмету дослідження науки демографії) надзвичайно важливе і для економіки праці. Економісти розглядають населення як джерело ресурсів для праці, носія певних економічних відносин і, що дуже важливо, як споживача, що формує попит.

Загальна кількість наявного населення України, за даними Всеукраїнського перепису населення у 2010 р., становила 45962,9 тис. осіб, що на 5875,6 тис. осіб, або на 11,3 % менше в порівнянні з 1990 р. Кількість постійного населення за 1990–2010 рр. зменшилася на 5773,9 тис. осіб, або на 11,2 % та склала у 2010 р. 45782,6 тис. осіб, що пов'язано зі зменшенням кількості чоловіків на 2719,1 тис. осіб, або на 11,4 % та жінок на 3054,8 тис. осіб, або на 11% [4].

Економічно активного населення України за 2000–2010 рр. у віці 15–70 років зменшилось на 779,20 тис. осіб, або на 3,4 %, а працездатного віку зменшилось на 930 тис. осіб, або на 4,4 %, табл. 1.

Таблиця 1

Основні показники ринку праці

Рік	Економічно активне населення			
	у віці 15-70 років		працездатного віку	
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2000	22 830,80	63,2	21 150,70	73,7
2001	22 426,50	62,3	20 893,60	72,6
2002	22 231,90	61,9	20 669,50	71,7
2003	22 171,30	61,8	20 618,10	71,4
2004	22 202,40	62	20 582,50	71,1
2005	22 280,80	62,2	20 481,70	70,9
2006	22 245,40	62,2	20 545,90	71,2
2007	22 322,30	62,6	20 606,20	71,7
2008	22 397,40	63,3	20 675,70	72,3
2009	22 150,30	63,3	20 321,60	71,6
2010	22 051,60	63,7	20 220,70	72
зайняте населення				
2000	20 175,00	55,8	18 520,70	64,5
2001	19 971,50	55,4	18 453,30	64,1
2002	20 091,20	56	18 540,90	64,4
2003	20 163,30	56,2	18 624,10	64,5
2004	20 295,70	56,7	18 694,30	64,6
2005	20 680,00	57,7	18 886,50	65,4
2006	20 730,40	57,9	19 032,20	65,9
2007	20 904,70	58,7	19 189,50	66,7
2008	20 972,30	59,3	19 251,70	67,3
2009	20 191,50	57,7	18 365,00	64,7
2010	20 266,00	58,5	18 436,50	65,6
безробітне населення (за методологією МОП)				
2000	2 655,80	11,6	2 630,00	12,4
2001	2 455,00	10,9	2 440,30	11,7
2002	2 140,70	9,6	2 128,60	10,3
2003	2 008,00	9,1	1 994,00	9,7
2004	1 906,70	8,6	1 888,20	9,2
2005	1 600,80	7,2	1 595,20	7,8
2006	1 515,00	6,8	1 513,70	7,4
2007	1 417,60	6,4	1 416,70	6,9
2008	1 425,10	6,4	1 424,00	6,9
2009	1 958,80	8,8	1 956,60	9,6
2010	1 785,60	8,1	1 784,20	8,8

Кількість зайнятого населення у віці 15–70 років зросла на 91 тис. осіб, або 0,5 %, а працездатного віку зменшилась на 84,20 тис. осіб, або на 0,5 %. Безробітного населення за 2000–2010 р. у віці 15–70 років зменшилось на 870,20 тис. осіб, або на 32,8 %, а працездатного віку зменшилось на 845,80 тис. осіб або на 32,2 % [4].

Рис. 1 дає уявлення про розподіл зайнятих населення «за видами економічної діяльності» за 2010 р.

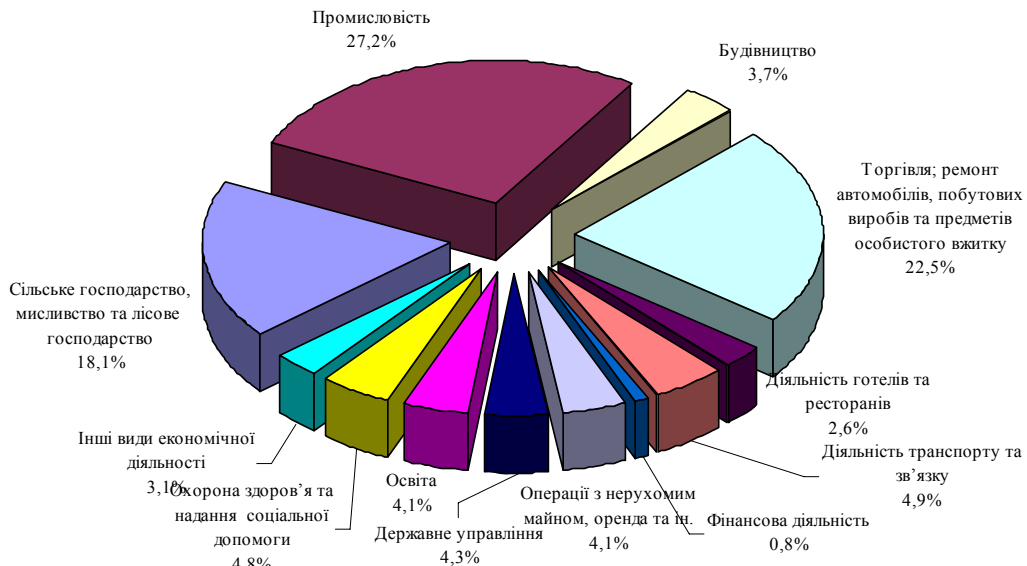


Рис. 1. Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян за видами економічної діяльності у 2010 році

В загалі по всіх видах економічної діяльності у 2010 р. відбулося зростання працевлаштованого населення у 4 кв. в порівнянні з 1 кв. Так, наприклад кількість працевлаштованих у сільському господарстві зросло на 107,6 тис. осіб, а у промисловій сфері зросло на 165,6 тис. осіб. Відбулось незначне зростання працевлаштованого населення у будівництві – на 23,2 тис. осіб.

За 2005–2010 рр. показники смертності значно перевищували в Україні показники народжуваності, і відбувається природне зменшення населення в Україні, рис. 2 [4].

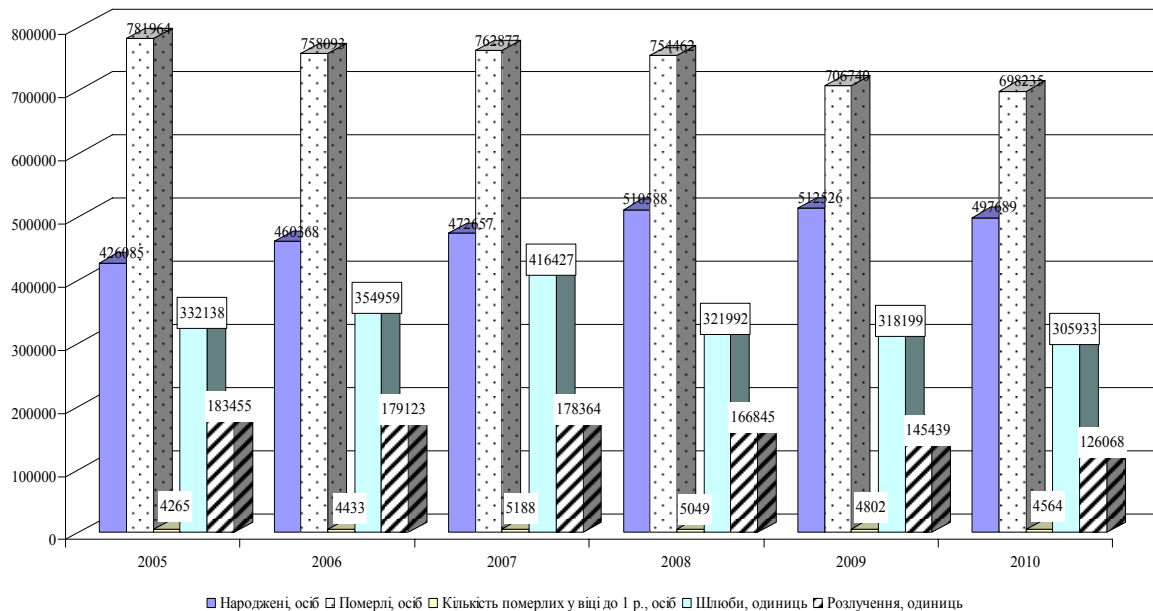


Рис. 2. Природний рух населення України за 2005–2010 рр.

Кількість народжених в Україні за 2005–2010 рр. зросла на 71604 осіб, або на 16,8 %, кількість смертності зменшилась на 83729 осіб, або на 10,7 %, а кількість померлих у віці до одного року зросла на 299 осіб або на 7 %. Відбулось зменшення кількості шлюбів та розлучень за 2005–2010 р. Так, кількість шлюбів зменшилася на 26205, або на 7,9, кількість розлучень – на 57387 осіб, або на 31,3% [4].

На регіональному рівні можна зазначити, що найбільша кількість народжених була відмічена у

таких областях, як Донецька (8,3 %) та Дніпропетровська (7,2 %) та у місті Київ (6,4 %), найменша кількість народження дітей – у Севастополі (0,8 %), рис. 3.

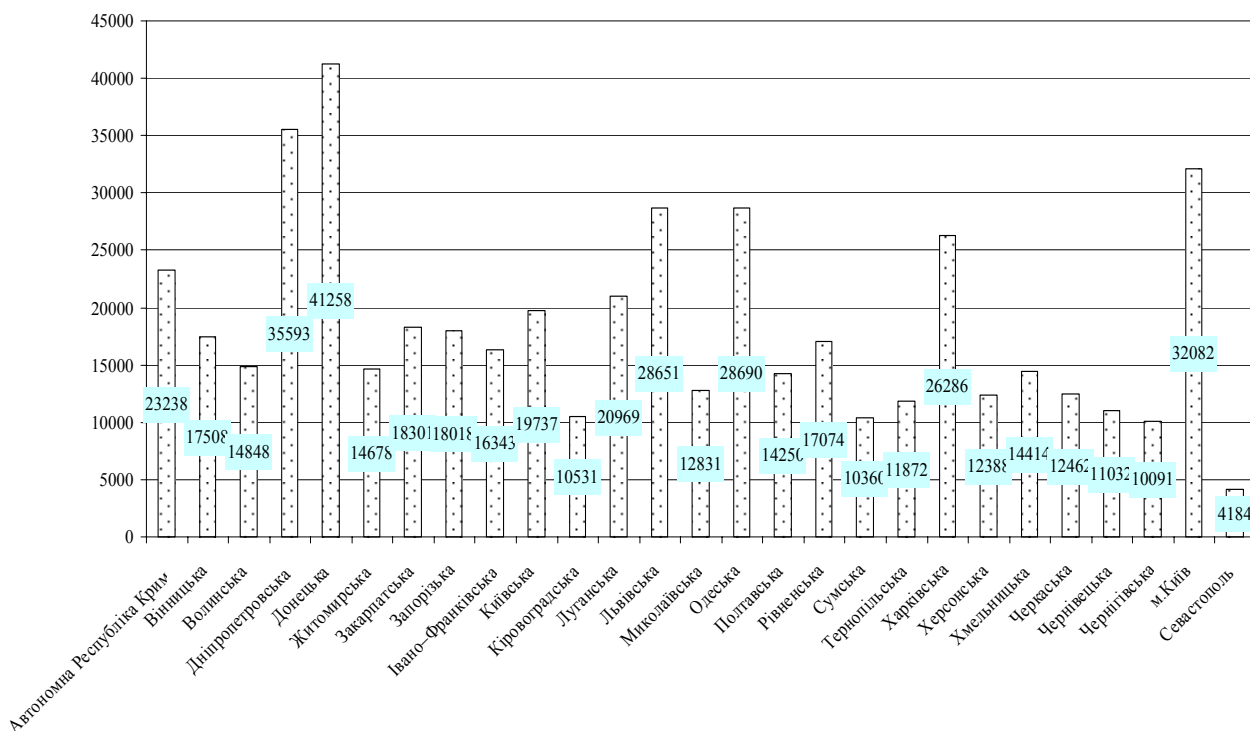


Рис. 3. Графічне відображення народжених за регіонами України за 2010 р., осіб

Найбільша кількість померлих за 2010 р. відмічена у таких областях, як Донецька (10,6 %), Дніпропетровська (7,8 %), Харківська (6,0 %) та Луганська (5,6 %), а найменша кількість померлих зареєстрована у Севастополі (0,8 %) та Чернівецькій області (1,7 %), рис. 4.

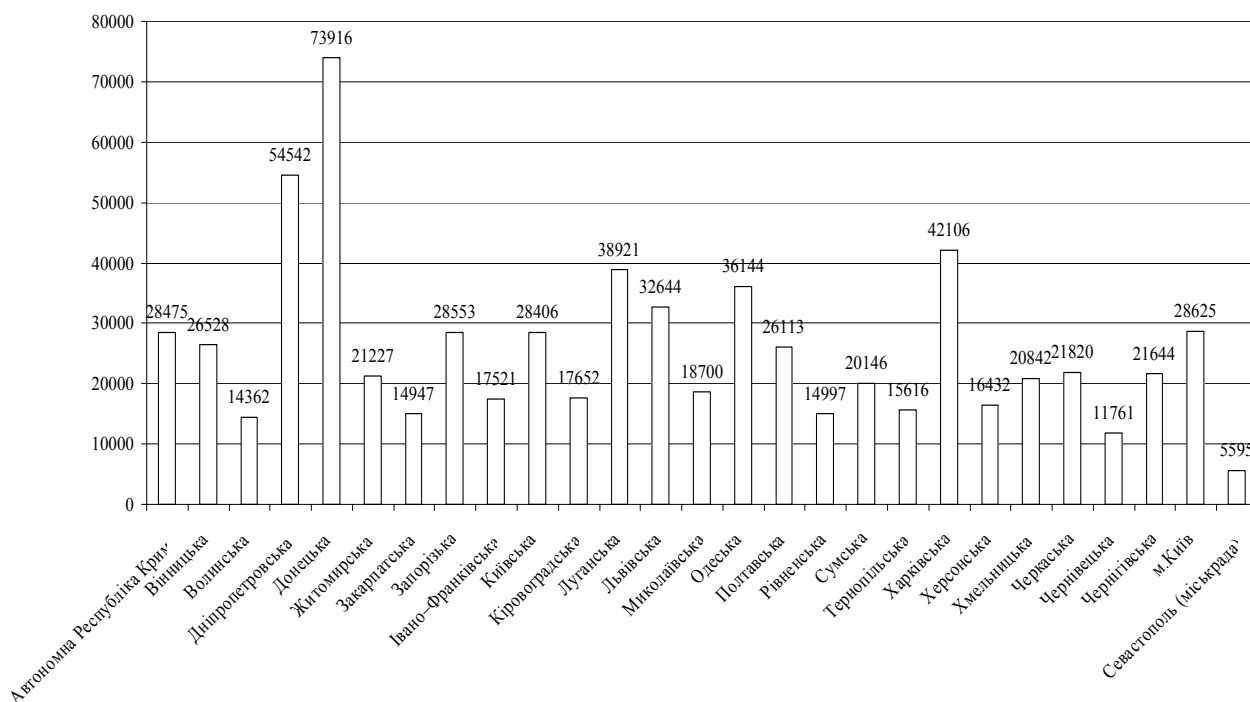


Рис. 4. Графічне відображення померлих за регіонами України за 2010 р., осіб

Найбільша кількість померлих у віці до одного року за 2010 р. зафіксована у таких областях України як Донецька (10,9 %), Дніпропетровська (7,6 %), Львівська (5,8 %), Одеська (5,8 %) та у місті Київ (5,1 %), найменша кількість померлих у віці до одного року відбулося – у Севастополі (0,8 %) [4], рис. 5.

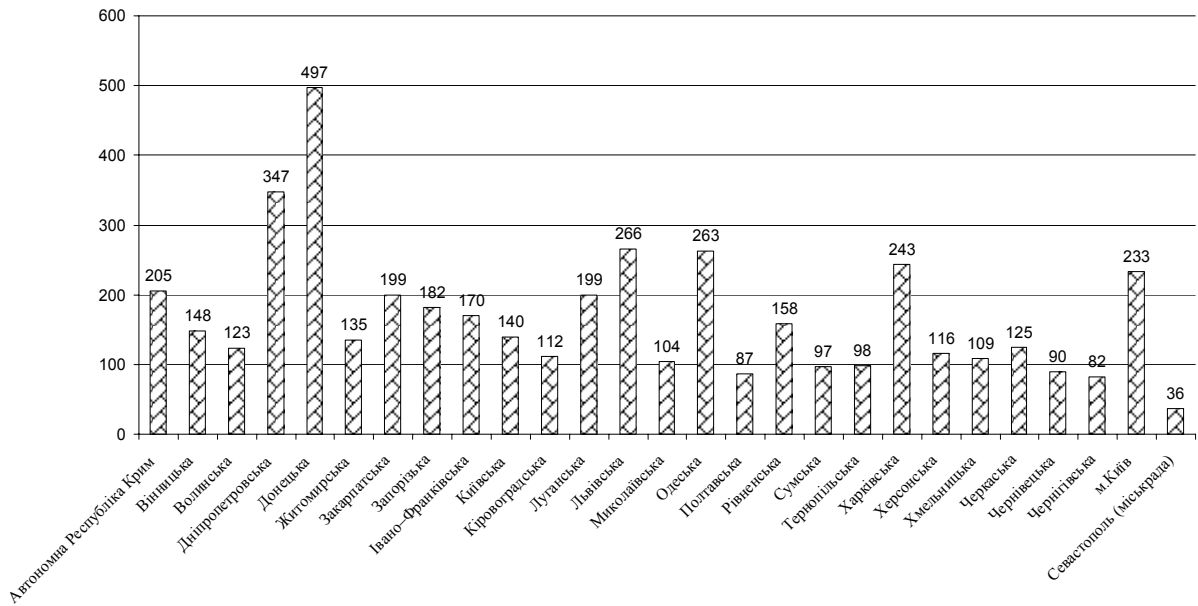


Рис. 5. Графічне відображення померлих у віці до одного року за регіонами України за 2010 р., осіб

Дослідження кількості шлюбів на регіональному рівні дозволило визначити, що найбільша кількість зареєстрованих шлюбів зареєстрована у таких регіонів України, як Донецька (28104 осіб), Дніпропетровська (22141 осіб) та у місті Київ (22471 осіб), найменша кількість зареєстрованих шлюбів – у Севастополі (3361 осіб), рис. 6.

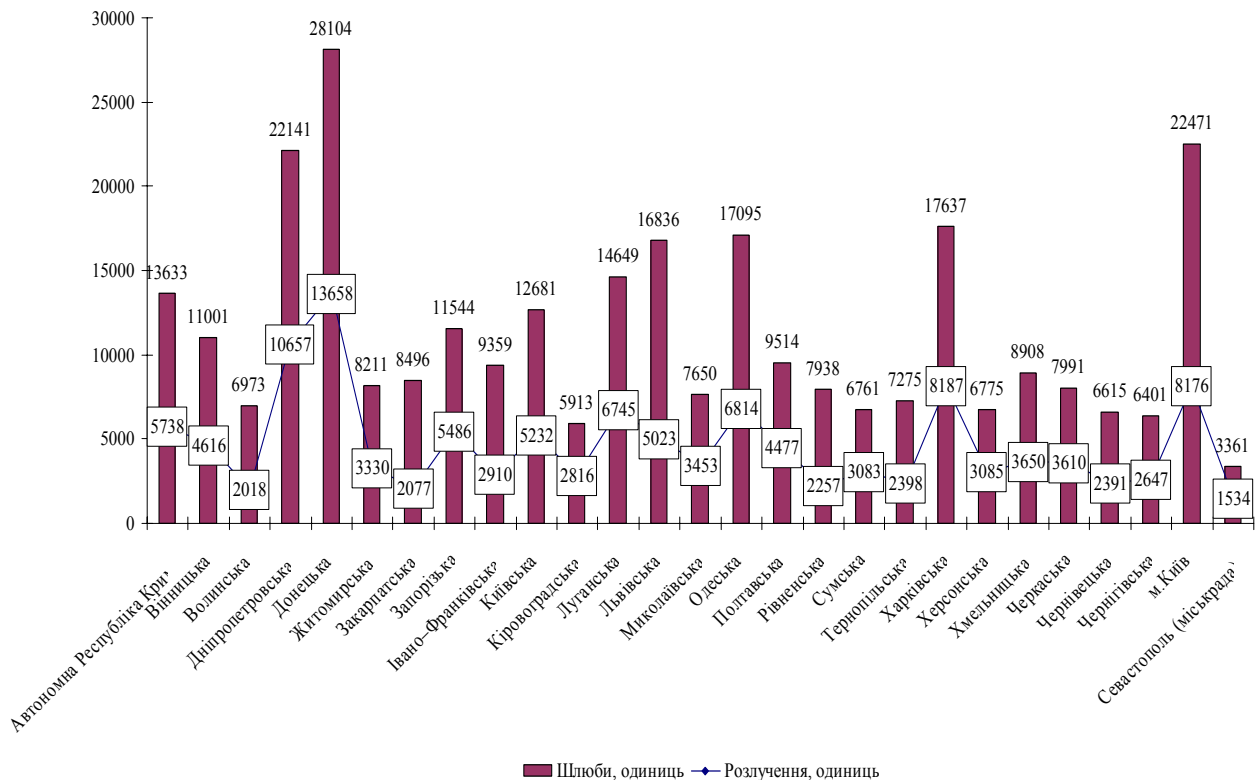


Рис. 6. Графічне відображення зареєстрованих шлюбів та розлучень за регіонами України за 2010 р., осіб

Чисельність і склад населення України за 2005–2010 рр. змінюється також в результаті міграційних процесів. Так, проживання людей в межах країни зросло на 71003 осіб або на 10,9%, кількість осіб, що емігрували в інші країни, зросла на 20320 осіб, або в 2 рази, а кількість осіб, які іммігрують з інших країн зросла в 8770 осіб, або на 28,5% [4], рис. 7.

Міграційний рух населення у 2010 р. у межах України складає 652639 осіб, а кількість осіб які емігрують в інші країни, складає 1477 осіб, а кількість осіб, які іммігрують з інших країн складає 30810 осіб, табл. 2.

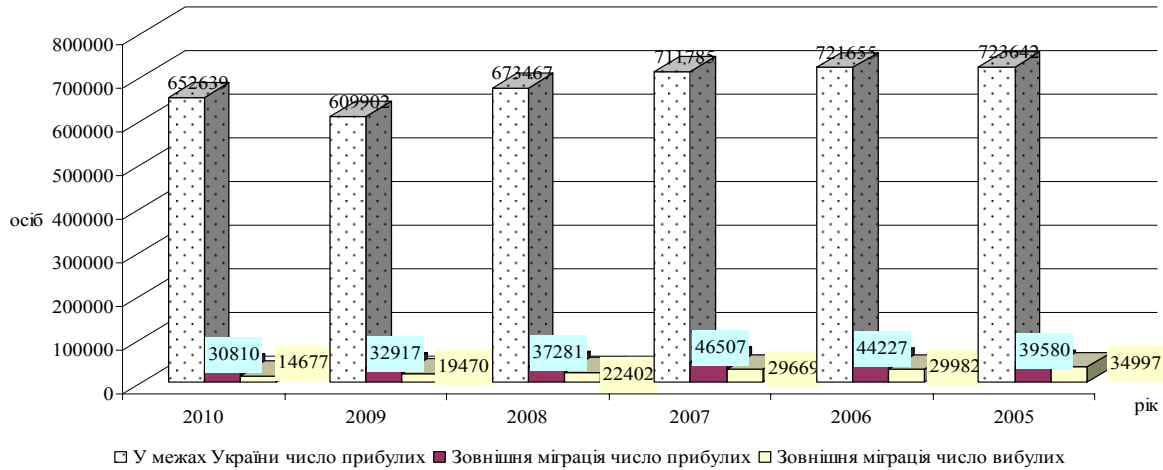


Рис. 7. Міграційний рух населення України за 2005–2010 рр., осіб

Таблиця 2

Міграційний рух населення у 2010 році, осіб

	У межах України			Зовнішня міграція		
	число прибулих	число вибулих	приріст	число прибулих	число вибулих	приріст
Україна	652639	652639	x	30810	14677	16133
Автономна Республіка Крим	27016	25876	1140	3240	934	2306
області						
Вінницька	29569	30598	-1029	1113	471	642
Волинська	17239	17348	-109	479	372	107
Дніпропетровська	44366	45441	-1075	2071	1024	1047
Донецька	55343	57473	-2130	2852	1793	1059
Житомирська	22898	23511	-613	645	324	321
Закарпатська	8154	8926	-772	302	362	-60
Запорізька	22306	22835	-529	1333	618	715
Івано-Франківська	16603	16516	87	567	426	141
Київська	26999	23009	3990	816	252	564
Кіровоградська	16509	17532	-1023	605	256	349
Луганська	31105	33726	-2621	1430	1203	227
Львівська	31341	32159	-818	516	574	-58
Миколаївська	14617	15355	-738	737	364	373
Одеська	34355	32175	2180	3603	681	2922
Полтавська	24463	24833	-370	726	309	417
Рівненська	19355	20453	-1098	196	273	-77
Сумська	20906	22051	-1145	479	321	158
Тернопільська	13808	14879	-1071	409	332	77
Харківська	42631	41409	1222	1465	848	617
Херсонська	14572	15946	-1374	491	267	224
Хмельницька	22536	23347	-811	529	321	208
Черкаська	20588	21363	-775	617	318	299
Чернівецька	10209	9937	272	596	233	363
Чернігівська	17566	17914	-348	720	357	363
м.Київ	43144	34778	8366	3448	1203	2245
Севастополь (міськрада)	4441	3249	1192	825	241	584

Динаміка потреб підприємств у працівниках за професійними групами за 1999–2010 рр. свідчить, що зростає потреба в технічних службовцях на 1,7 тис. осіб, або в 4 рази, працівниках сфери торгівлі та послуг – 5,8 тис. осіб, або в 3,8 рази та у спеціалістів найпростіших професій – 6,6 тис. осіб, або у 3 рази, табл. 3.

Таблиця 3

Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999–2010 рр., тис. осіб

Рік	Всього	у тому числі за професійними групами								
		законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	професіонали	фахівці	технічні службовці	працівники сфери торгівлі та послуг	кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	кваліфіковані робітники з інструментом	робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	найпростіші професії
1999	50,7	2,6	4,9	4,8	0,5	2,1	0,8	18,6	13,1	3,3
2000	68,2	3,2	6	6,5	0,8	3,5	0,8	27,1	16,2	4,1
2001	96,9	4,7	9,2	9	1,3	4,8	1,2	37,7	22,3	6,7
2002	123,9	6,7	12,9	12,2	2,3	6,8	1,7	44,7	27,9	8,7
2003	138,8	8	15,1	13,8	2,6	7,5	1,8	48,8	30,4	10,8
2004	166,5	10,3	16,9	15,3	4,4	9,9	2	53,6	38	16,1
2005	186,6	12,7	18,6	17,4	5,1	12,4	2,3	56	39,6	22,5
2006	170,5	10,6	14,5	15,4	5,3	14,5	1,9	50,7	33,4	24,2
2007	169,7	11,1	16,5	15,6	6,4	15,1	1,4	48,8	31,7	23,1
2008	91,1	7	10,9	12,1	3,8	8,4	0,8	20,1	14,4	13,6
2009	65,8	6,5	10	9,1	2,4	8	0,7	11,4	7,7	10
2010	63,9	5,7	9	7,4	2,2	7,9	0,7	13,2	7,9	9,9

Висновки. Економіка України переживає вкрай складний перехідний період, що, природно, позначається на ринку праці. Проблеми зайнятості, своєчасності виплат заробітної плати та інші стоять дуже гостро. Державна політика на ринку праці, безумовно, потребує вдосконалення.

Світовий досвід показує, що основними напрямками державного регулювання ринку праці можуть бути програми зі стимулювання зростання зайнятості, збільшення числа робочих місць, а також програми, що забезпечують вирішення питань підготовки і перепідготовки робочої сили. На українському ринку праці доцільно:

- підвищення доступності допомоги по безробіттю та одночасне збільшення його розміру для фактично безробітних; це могло б зменшити страх перед скороченнями і дозволило б направляти більш істотні ресурси на швидке працевлаштування вибулих;
- розвиток взаємовідносин роботодавців з службою зайнятості з тим, щоб місцеві центри зайнятості були краще інформовані про потреби підприємств, і, отже, могли вживати більш адекватні дії;
- вдосконалення програм навчання працівників та механізмів їх реалізації, що допомогло б підприємствам працевлаштувати вивільнюваних працівників і задовольняти свої потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації;
- розвиток міжрегіонального руху робочої сили шляхом створення для цього необхідних соціальних умов (наприклад, регіональних ринків житла).

Ринкова економіка передбачає зовсім інший, ніж раніше, тип взаємовідносин між працівником і роботодавцем і вимагає освоєння суб'єктами соціально-трудових відносин нових соціальних ролей і відповідних їм функцій. Для роботодавця це означає формування нового ставлення до оплати праці та ефективного використання персоналу. Для працівника важливого значення набуває усвідомлення зв'язку між мірою праці і винагородою, інше ставлення до професійного зростання і трудової мобільності. Саме розвиток цих диспозицій у суб'єктів соціально-трудових відносин створює передумови для раціонального використання трудових ресурсів.

Література

1. Попов С.В. Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Попов С.В. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08psvtp.pdf>.

2. Стовбчастий А.М. Економіка праці соціально-трудова відносина : [навч. посіб.] / А.М. Стовбчастий, Ю.В. Терешко. – Одеса : ОДУВС, 2010. – 148.

3. Ткач В. Ідеологія реформ [Електронний ресурс] / Ткач В. – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/columns/2011/01/27/5830837>.

4. Державний комітет статистики України. – Офіц. веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Надійшла 01.02.2012; рецензент: д. е. н. Орлов В. М.

УДК 334.72:378

Г. О. УС, М. Ф. УС

Східноєвропейський університет економіки і менеджменту, м. Черкаси

МОДЕЛІ ТА МЕТОДИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СИСТЕМАХ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ПІДПРИЄМСТВ

Стаття присвячена питанням моделювання взаємодії між інтелектуальними агентами (персоналом та програмними засобами) на основі інтерогативного діалогу та логіки питань/відповідей, для створення організаційних структур та програмних засобів систем управління знаннями підприємств.

The article is devoted to modeling of the interaction between intelligent agents (personnel and software) on the basis of question-answer logic and the interrogative dialogue to create organizational structures and software for companies' knowledge management systems.

Ключові слова: обмін знаннями, діалог, логіка питань та відповідей, моделі спілкування агентів.

Постановка проблеми

Прогрес соціально-економічної сфери суспільства пов'язують з переходом до вищих технологічних укладів, що вимагає ефективного використання знань, які стали визначальним ресурсом діяльності компаній та суспільства в цілому. З кінця ХХ століття в теорії менеджменту розвивається напрям «управління знаннями» (УЗ, knowledge management), предметом якого стали сума формалізованих знань в базах даних та на інформаційних носіях та знання співробітників компанії, при цьому основна частина корпоративних знань відображена у неявній формі – саме як знання та досвід «в головах» персоналу. Для управління цими неявними знаннями керівництво компанії має створювати і підтримувати спеціальну інфраструктуру, що дозволяє співробітникам обмінюватися та ділитися цими знаннями. В таких структурах сукупність процесів підтримки життєвого циклу інтелектуального ресурсу компанії охоплює також і комунікативні субпроцеси трансферу знань між різними їх носіями. Значна кількість засобів ІКТ забезпечує інформаційний потік від джерел, що містять інформацію у різних формах та форматах, на адресу користувача. Однак для обміну знаннями, що є специфічною формою інформації, потрібні інші засоби, яких на сьогодні, навпаки, мало на ринку. Специфіка полягає у тому, що знання є результатом виводу (логічного висновку чи умовиводу) на основі тих інформації-знань, що вже наявні в інтелектуальній системі. Незалежно від природи носія знань до складу системи УЗ входять пам'ять, що зберігає знання, та механізм умовиводу на знаннях. Обмін знаннями потребує інших засобів ІКТ, ніж ті, що транспортують звичайну інформацію. Процес створення нових знань в організації визнано основним засобом досягнення конкурентоспроможності. Модель SECI Нонаки-Такеучі вважається універсальною моделлю створення нових знань, її використовують дослідники та практики всього світу [1]. Всі етапи цієї моделі мають процедури передавання – сприйняття знань, – таким чином, обмін знаннями є однією з головних, навіть базовою функцією управління знаннями та застосування інструментаріїв як менеджменту, так і засобів ІКТ у цій сфері. Таким чином, необхідні моделі спілкування для персоналу та інтелектуальними ресурсами компанії, що відповідали б моделям спілкування людей та охоплювали б основні бізнес-процеси управління знаннями. Реалізація таких моделей засобами ІКТ необхідна для створення систем управління знаннями та ефективної обробки знань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Ідея глобального доступу до знань передувала виникненню Глобальної комп'ютерної мережі [2]. На іншому полюсі – ідея «обміну розумом» через вживлені у мозок чіпи [3]. Нонака, пропонуючи методи перетворення «неявних» знань у «явні», запропонував спіралеподібну модель створення нового знання в організації. Перший етап моделі – фаза соціалізації (socialization), коли індивідууми обмінюються неявними знаннями. Далі нове неявне знання перетворюється в явне (екстерналізація), явні знання акумулюються на стадії комбінації, після чого процес створення знання завершується стадією інтерналізації – новостворене явне знання засвоюється індивідуумами, таким чином збагачуючи неявні знання, потім знову відбувається обмін неявними знаннями, і процес створення знань продовжується на новому рівні. Модель SECI є настільки популярною, що управління знаннями названо найбільш універсальним в історії розділом менеджменту, однак це піддається сумніву через залежність спілкування в соціумі від контексту та культурного середовища. Адже усі етапи моделі SECI використовують базові когнітивні процеси працівників, що є учасниками обміну знаннями, а на протікання цих процесів впливає належність до певної