

Література

1. Портер М. Конкуренция : учебн. пособ. / М. Портер. – М. : Изд. дом "Вильямс", 2001. – 236 с.
2. Мартинюк В.М. Забезпечення конкурентоспроможності продукції шляхом здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності / В.М. Мартинюк // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2005. – Вип. 207, т. II. – С. 441-449.
3. Нагірна Л.В. Інновації як умова формування конкурентних переваг підприємства / Л.В. Нагірна. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rusnauka.com/2ANR010/Economics/55803.oc.htm>.
4. Лаврук В.В. Формування інноваційної політики аграрних підприємств / В.В. Лаврук. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.udau.edu.ua/library.php?pid=1574>.
5. Лаврук В.В. Методика оцінки ефективності та аналізу інноваційної діяльності в сільському господарстві / В.В. Лаврук. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=192>.

Евчук В.В. Инновационная деятельность как фактор повышения конкурентоспособности предприятий аграрного сектора экономики

Проанализированы проблемы развития инновационной деятельности и предложены пути повышения конкурентоспособности аграрных предприятий, обоснована их эффективность. Осуществление инновационной деятельности предприятиями аграрной сферы даст возможность повысить уровень их конкурентоспособности и улучшить эффективность производственно-хозяйственной деятельности в целом

Ключевые слова: инновационная деятельность, конкурентоспособность предприятий, аграрный сектор.

Yevchuk V.V. Innovative activity as factor of increase of competitiveness of enterprises of agrarian sector of economy

The problems of development of innovative activity are analysed and the ways of increase of competitiveness of agrarian enterprises are offered, grounded their efficiency. Will give realization of innovative activity the enterprises of agrarian sphere possibility to promote the level of their competitiveness and improve efficiency of virobniche-gospodarskoy activity on the whole

Keywords: innovative activity, competitiveness of enterprises, agrarian sector.

УДК 331.522.4(477)

Ст. викл. О.О. Ильчук, канд. экон. наук;
студ. Я.Т. Пахольчак – Львівська КА

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ ЗА УМОВ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Досліджено підходи до визначення сутності трудового потенціалу. Здійснено аналіз сучасної трудоворесурсної ситуації в Україні та визначено напрями подолання негативних тенденцій у цій сфері. Запропоновано шляхи врегулювання негативних тенденцій у розвитку трудових ресурсів в умовах світової фінансової кризи в Україні.

Ключові слова: трудові ресурси, трудовий потенціал, якість життя, рівень зайнятості, рівень безробіття, фінансова криза.

Постановка проблеми. Покращення показників якості життя населення України та наближення їх до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки нашої держави на основі посилення її конкурентоспроможності. Динамічний соціально-економічний прогрес в Україні має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні найціннішого ресурсу підприємства – трудового потенціалу та посиленні його інноваційної активності.

Ще досить недавно категорія "трудовий потенціал" почала утверджуватися в соціально-економічній літературі (з початку 70-х років XX ст.). Її виникнення і відносну популярність пояснюють об'єктивними обставинами, що склалися у зв'язку з нагальною потребою переведення економіки на шлях інтенсивного розвитку та змінами в системі використання якісної робочої сили. Тому поряд із поняттям "трудові ресурси", що містило в собі кількісну визначеність, почали розглядати поняття "трудовий потенціал". Різні автори вкладали у нього неоднаковий зміст, але всі починали з ресурсного підходу. Основними дослідниками даної категорії були: В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Б. Генкін, Л. Керб, І. Кравченко, Г. Осовська, Н. Волгін, Т. Заславська, В. Лич, Л. Шаульська, В. Стешенко, Л. Шевчук, Л. Лісогор, В. Новіков, Т. Заяць, І. Бондар, Б. Данилишин.

Постановка завдання. *Метою роботи* є дослідження сутності трудового потенціалу, а також проблем його формування в умовах світової фінансової кризи та формулювання основних шляхів подолання цих проблем.

Виклад основного матеріалу. В умовах світової фінансової кризи надзвичайної актуальності набуває питання щодо сутності трудового потенціалу, проблем його формування та використання, а також вдосконалення механізму функціонування ринку праці. Сучасному стану трудового потенціалу властивим є поглиблення негативних тенденцій, зокрема залишається продовжує звужуватись демографічна база відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення середньої тривалості життя, погіршення статевовікової структури, загального старіння населення тощо. Ці фактори спричинені здебільшого фінансовою та екологічною кризою. На сьогодні є вади у сфері трудового потенціалу, які негативно позначаються на макроекономічних показниках, і загалом на соціально-економічній ситуації в нашій державі. Без підвищення кількісних і якісних показників трудового потенціалу, Україна не зможе успішно конкурувати з іншими країнами.

Отже, зазначимо, що існуючі підходи до визначення сутності трудового потенціалу як до економічної категорії є неоднозначними та потребують подальшого дослідження.

Так, М. Скаржинський [4, с. 54] розглядає трудовий потенціал як одну з форм особистого фактора розвитку індивіда, який, на його думку, проходить у своєму русі низку дослідницьких стадій: ресурсну, факторну (яка залежить від умов виробництва) й виробничу. Продовжуючи тему особистого фактора зазначимо, що Н. Коров'яківська вважає його специфічним виробничим ресурсом, тоді як "сукупний робітник" – умовою здійснення суспільного виробництва, а також наголошує, що виявом сучасного розуміння ролі людини в економіці як активного суб'єкта, вирішальної сили суспільного прогресу стало поняття "людський фактор" [4, с. 55]. В. Лич дотримується погляду, що категорії трудового потенціалу мають двоєдину природу. Автор наголошує, що трудовий потенціал як економічна категорія виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем [1, с. 58]. На думку Е. Лапіна, трудовий потенціал є одним з елементів економічного потенціалу

підприємства [1, с. 59]. Застосування цього поняття пов'язане з переходом від кількісних факторів зростання до якісних та підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня працівників.

Погодимося із автором Б.М. Генкіним, що основними елементами трудового потенціалу є: психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозиція на ринку праці [8, с. 175]. Наведеним аспектам, на думку О. Грішньої, відповідають такі компоненти трудового потенціалу: здоров'я; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [4, с. 58].

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що, на наш розсуд, трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність та забезпечують певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

Для більш конкретного аналізу сучасної трудоворесурсної ситуації в Україні та визначення напрямів подолання негативних тенденцій у цій сфері використаємо статистичні дані Державного комітету статистики України. На нашу думку, демографічні показники є визначальним фактором кількісного складу трудових ресурсів. Зміна чисельності трудових ресурсів жорстко пов'язана з демографічною ситуацією в країні: динамікою різних статевовікових змін, рівнями народжуваності і смертності, трудової міграції тощо. Нині демографічний стан в Україні є одним із найскладніших у Європі. Масштаб демографічних втрат України можна оцінити, порівнюючи дані, що наведено на рис.

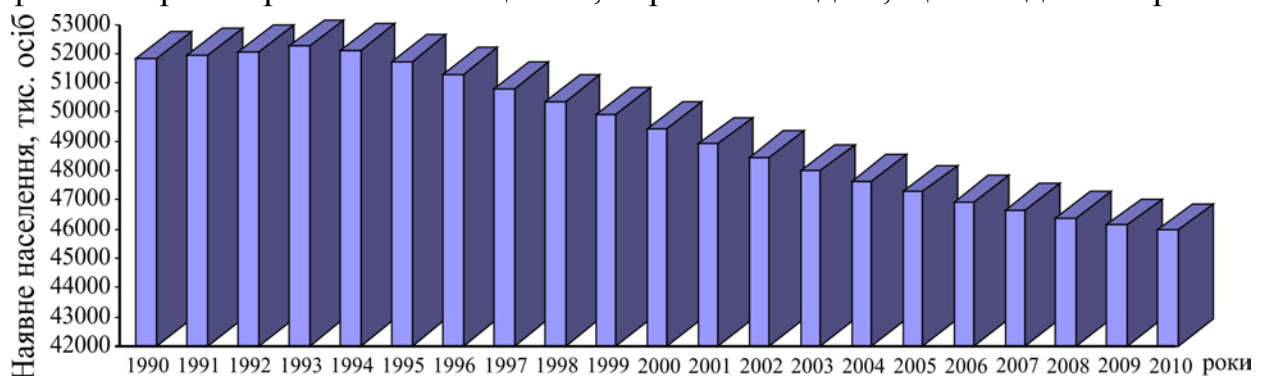


Рис. Динаміка чисельності наявного населення України за період 1990-2010 рр., тис. осіб

Характеризуючи зображені на рис. тенденції, зазначимо, що від 1993 р. спостерігається поступове зменшення чисельності населення. Загальна втрата населення за роки незалежності складає вражаючу цифру – 5875, 6 тис. або 5,88 млн осіб. Для порівняння, сумарні втрати населення внаслідок Голодомору 30-х років фахівці оцінюють в 7-10 млн осіб, а втрати населення України під час Другої світової війни – близько 6,84 млн осіб. Вагомою причиною такого скорочення чисельності населення залишається висока смертність, яка в нашій державі стабільно перевищує народжуваність, та міграція населення.

Реалізація політики зайнятості в умовах посилення кризових явищ в економіці повинна бути спрямована на попередження стрімкого зростання безробіття шляхом введення в дію механізмів, які сприяють попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. В Україні й надалі залишається актуальною проблема безробіття.

Незважаючи на високий рівень інтелектуального потенціалу в Україні, можливості ефективного використання набутого досвіду та професійних знань виявилися обмеженими. Останнім місцем роботи для майже 18 тис. безробітних, зареєстрованих у четвертому кварталі 2009 р., були робочі місця бухгалтерів та головних бухгалтерів, для понад 9 тис. безробітних – інженерів, майстрів та фахівців, близько 6 тис. – економістів, 5 тис. – менеджерів, 1 тис. – директорів та керівників підприємств. Без роботи залишились понад 25 тис. продавців, 12,5 тис. водіїв автомобіля та транспортних засобів, понад 8 тис. слюсарів різної кваліфікації, 6 тис. кухарів та 4 тис. трактористів. Отже, криза ще більше посилила професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці, а високий освітній рівень безробітних свідчить про посилення проблеми використання якісного трудового потенціалу. Серед безробітних осіб, зареєстрованих у Державній службі зайнятості у січні-вересні 2009 р. порівняно з аналогічним періодом 2007-2008 рр. істотно зросла (до 67,1 % проти 60,9 %) частка осіб з повною вищою, професійно-технічною та базовою і неповною вищою освітою.

З 2000 р. по 2008 р. спостерігається позитивна тенденція з безробіття, однак у 2009 р. ситуація змінилася. Дослідження показують, що найвищий рівень зайнятості населення спостерігається в осіб віком 30-49 років, а найнижчий – у молоді віком 15-25 років та осіб у віці 60-70 років. Дані наведено у табл.

Табл. Рівень зайнятості населення за статтю, місцем проживання та віковими групами (у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Населення	Усього	Зокрема за віковими групами						Працевдат-ного віку
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
I півріччя								
Усього	57,7	35,2	71,8	77,4	77,1	58,8	24,3	64,6
Жінки	54,2	32,4	66,4	74,3	77,7	53,8	2	63,2
чоловіки	61,6	37,8	77,1	80,7	76,5	65	27,8	66
міські поселення	55,9	32,1	72,6	77,5	76,6	56,2	16,3	63,7
сільська місцевість	61,9	42,2	69,7	77,4	78,2	65,3	39,9	66,7
II півріччя								
Усього	58,4	33,3	71,8	78,2	78,4	61,2	24,1	65,4
Жінки	54,5	29	65,2	74,9	78,7	56,2	22,1	63,4
чоловіки	62,7	37,4	78,1	81,5	77,9	67,5	27,1	67,3
міські поселення	56,7	29,8	71,8	79,1	77,8	58,9	16,6	64,7
сільська місцевість	62,3	40,9	71,8	76	79,7	67,1	39,7	67,2

Деформація структури трудових ресурсів поглиблювалася внаслідок тривалого спаду в економіці та посилення кризових явищ у соціально-економічній сфері.

Висновки. На нашу думку, для врегулювання негативних тенденцій в розвитку трудових ресурсів в умовах світової фінансової кризи передусім необхідно вжити таких заходів:

- Здійснити експертизу існуючих проектів програм соціально-демографічного розвитку держави, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя з подальшою їх інвентаризацією та оптимізацією з метою узгодження та забезпечення належного фінансування.
- Розширити види та збільшити кредитування на демографічні цілі, зокрема надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів охорони здоров'я населення.
- Розробити пропозиції щодо приєднання України до багатосторонніх та укладання двосторонніх міжнародних договорів з питань трудової міграції.
- Створити єдиний виконавчий орган з відстеження та регулювання внутрішньої та зовнішньої трудової міграції, організації дієвого механізму моніторингу міграційних процесів на державному рівні.
- Активізувати політику щодо формування привабливого внутрішнього ринку праці.
- Розширити діапазон працездатного віку шляхом створення умов для добровільного збільшення пенсійного віку.

Пріоритетним напрямом державної політики розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні повинне також бути створення умов для його розвитку через збалансоване функціонування господарського комплексу регіону з урахуванням його природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого потенціалу та екологічного стану довкілля.

Література

1. Хромов М.І. Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу / М.І. Хромов // Економіка та держава. – 2010. – № 1. – С. 57-61.
2. Селюченко Н.Є. Проблеми ринку праці в умовах кризи та можливі шляхи їх вирішення / Н.Є. Селюченко, В.П. Кічор // Вісник НУ "Львівська політехніка". – 2009. – № 640. – С. 189-196.
3. Галаз Л.В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства / Л.В. Галаз // Вісник національного університету "Львівська політехніка". – 2008. – № 611. – С. 162-170.
4. Бондаренко О.В. Теоретичні аспекти кадрового потенціалу сучасних підприємств / О.В. Бондаренко // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 6. – С. 54-58.
5. Зінкевич Н.І. Збереження трудового потенціалу України в умовах фінансової кризи та роль Державної служби зайнятості / Н.І. Зінкевич // Економіка та держава, 2010. – № 3. – С. 8-10.
6. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка, 2010. – № 1. – С. 172-177.
7. Возіянова Н.Ю. Проблеми соціалізації трудового потенціалу внутрішньої торгівлі / Н.Ю. Возіянова // Вісник ДонНУЕТ, 2009. – № 3. – С. 137-145.

Ильчук О.О., Пахольчак Я.Т. Тенденции развития трудового потенциала в Украине в условиях мирового финансового кризиса и пути их преодоления

Исследованы подходы к определению сущности трудового потенциала. Осуществлен анализ современной трудоресурсной ситуации в Украине и определены направления преодоления негативных тенденций в этой сфере. Предложены пути урегулирования негативных тенденций в развитии трудовых ресурсов в условиях мирового финансового кризиса в Украине.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, качество жизни, уровень занятости, уровень безработицы, финансовый кризис.

Ilchuk O.O., Pakcholchak Ja.T. The trends of development the labor potential in global financial crisis in Ukraine and the ways to overcome it

Researched approaches to defining the essence of labour potential. The modern labor resource situation in Ukraine and defined areas of the negative trends in this area. The ways of settlement of the negative trends in the development of human resources in the global financial crisis in Ukraine.

Keywords: human resources, employment potential, quality of life, employment, unemployment, financial crisis.

УДК 658.5:331.101.5

***Доц. О.І. Іляш, канд. екон. наук;
студ. М.В. Капериз – Львівська КА***

**ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Здійснено аналіз і узагальнення проблем посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства. Розглянуто загальне уявлення про місце мотивації праці в системі управління підприємством та мету її посилення. Як наслідок, це дало змогу запропонувати заходи щодо посилення мотивації праці на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, прогресивна мотивація, праця, ефективність, потреби, механізм мотивації, мотиви, стимули, продуктивність.

Сучасний процес трансформаційних змін в економіці України ускладнюється багатьма проблемами, серед яких особливе місце посідають суперечності між необхідністю активізації ролі людського чинника в нових умовах господарювання і незадовільним станом його залучення та використання на більшості вітчизняних підприємств. Тривале недооцінювання значущості цієї проблеми на практиці призвело до прорахунків у соціально-економічній політиці і, відповідно, назріла потреба у розробленні методів прогресивної мотивації та ефективного використання праці в інтересах досягнення стратегічної і тактичної мети колективу і підприємства: отримання бажаних індивідуальних і колективних результатів діяльності та адекватної винагороди за працю, максимізації прибутку, підвищення конкурентоспроможності продукції, розширення ринків збуту тощо.

Теоретичні підвалини сучасного розуміння механізму мотивації заклали вітчизняні та зарубіжні вчені: А. Сміт, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг, М. Туган-Барановський, В. Вернадський, Ф. Хайєк, О. Чаянов, О. Гастєв та ін. Пошуки сучасних вчених-економістів України, таких як О.І. Амоша, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, М.Д. Ведерніков, М.П. Войнаренко, О.А. Грішнова, О.І. Гончар, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішній, М.І. Карлін, А.М. Колот, В.М. Новіков, В.М. Нижник, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, Л.П. Піддубна, М.В. Семикіна, І.В. Сорока, С.В. Тютюнникова, А.А. Чухно та ін., істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники й методи мотивації трудових ресурсів у системі використання підприємством.

Проте, ще залишаються недостатньо розробленими питання, пов'язані із запровадженням сучасних методів мотивації праці на підприємствах, оцінюванням дієвості механізму мотивації праці, визначенням невикористаних ре-