

СУЧАСНИЙ СТАН ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Розвиток національної економіки потребує значного підвищення ефективності використання людських ресурсів, основним індикатором якої виступає ринок праці. Сучасний ринок праці України характеризується значним напруженням внаслідок зниження попиту на робочу силу, падіння рівня реальної заробітної плати, зростання чисельності вивільнених працівників, збільшення прихованого безробіття.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичні дослідження функціонування ринку праці вітчизняної наукової школи розпочалися на початку 90-х років. Проблеми управління трудовими ресурсами, їх рухом і використанням, а також удосконалення якості, як умови підвищення конкурентоспроможності, розглянуті в наукових працях О.Богуцького, І.Бондар, Д.Богині, В.Дієсперова, М.Долішнього, Е.Лібанової, І.Петрової, М.Пітюлича, В.Шаленко, О.Хомри, В.Яценка. Зокрема, у працях В.Апер'яна, С.Бандура, Д.Богині, Т.Заяць, О.Котляра, Е.Лібанової, С.Пирожкова, В.Онікієнка, В.Оніщенко, Л. Транченко, Є.Янковської досліджені різні аспекти відтворення робочої сили й пов'язані з ними складнощі та суперечності функціонування ринку праці. Останнім часом увагу науковців привертають проблеми управління процесами на регіональних ринках праці. Їм присвячені дослідження С.Бандура, Д.Богині, В.Брича, Л.Ємельяненко, Т.Заяць, Л.Лебединської, Ю.Туранського, М.Шаленко.

Не вирішена раніше проблема та мета. Метою даної статті є комплексне вивчення трудових ресурсів України для виявлення макроекономічних передумов та причин міграції населення і, таким чином, створення підґрунтя для подальшого проведення комплексного мікроекономічного аналізу міграції з України на основі даних соціологічного опитування. Особливістю цієї роботи є те, що аналіз зроблений не тільки на загальнодержавному, але й на регіональному рівні, адже очевидно, що в ситуація в областях України неоднакова, і міграційна активність населення у них відрізняється.

Виклад основного матеріалу. В Україні можна виділити два типи територій – з великим тиском та малим тиском на ринок праці. До першого типу відносяться переважно західні області, які характеризуються поганою економічною ситуацією та обмеженими можливостями знайти гідне місце праці, але й незначними демографічними проблемами, швидким відтворюванням населення, а тому зростанням в майбутньому пропозиції праці. До другого типу відносяться східні області, де спостерігається краща економічна ситуація, в переважній більшості через розвинену промисловість, але низький рівень відтворювання населення та висока щільність розселення.

Нерівномірність розвитку регіонів стимулює міграцію. Однак існує кілька факторів, які обмежують внутрішню міграцію. По-перше, це висока вартість житла і проживання і складність отримати на новому місці заробітну плату, достатню для покриття витрат, які виникають при зміні місця проживання. Однією з найбільш активно зростаючих галузей економіки є торгівля, рівень середніх заробітних плат в якій є далеко не найвищим.

По-друге, існує проблема недостатності професійних знань, щоб працевлаштуватися на новому місці. Зокрема, у 2000-2007 роках найшвидшими темпами зайнятість зростала у фінансовому секторі, торгівлі та секторі операцій з нерухомим майном, тобто у сфері послуг. У той же час зменшився попит на працю в традиційних секторах – сільському господарстві та промисловості. Однак дослідження показало, що органи працевлаштування й надалі здійснюють перекваліфікацію працівників переважно для потреб промисловості та сільського господарства, що не відповідає новій структурі ринку. Тобто пропозиція не завжди задовольняє попит на працю в регіонах, що підтримує структурне безробіття і зовнішню трудову міграцію.

По-третє, якщо вже людина вирішила залишити своє місце довгострокового перебування, еміграція за кордон виглядає привабливішою з огляду на потенційний виграш у заробітній платі.

І останнє, відмінності між сусідніми областями в Україні стають все менш суттєвими. Наприклад, темпи зростання заробітних плат в різних областях наближуються до єдиного рівня. Все це призводить до того, що потенційному мігранту працювати не за фахом вигідніше за кордоном. Для України це означає скорочення кількості найбільш працездатного та репродуктивного населення, що проживає на території країни. Виявлено потенційну загрозу виникнення значної нестачі пропозиції праці жінок (2,65 млн. осіб до 2016 року) через старіння та низький рівень економічної активності. З іншого боку, зниження чисельності економічно активного чоловічого населення (2 млн. осіб до 2016 року) буде менш болісним для економіки через більш поступовий перехід до пенсійного віку та вищу економічну активність [1].

Економічна криза відчутно ударила по всьому світу, економіка нашої країни дуже серйозно постраждала. Ринок складається з кількості вакансій і попиту економіки на робочу силу. В даний момент скорочується попит на робочих, що приведе до безпрецедентного звільнення людей. Вже зараз аналітики називають цифру в 4-5 мільйонів звільнених. У нашого вітчизняного ринку праці всі шанси зупинитися на безробітті в 8-9% від працездатного населення. Криза продовжиться до кінця 2009 року. І навіть у разі його припинення буде потрібно час, щоб відновити зайнятість. В даний момент страждають експортно-орієнтовані галузі економіки: виробництво мінеральних добрив, сільське господарство (у зв'язку із зниженням цін на зернові із-за хорошого урожаю цього року у всьому світі), металургійна галузь. Навіть в умовах кризи продовжує розвиватися вітчизняний транзитний бізнес [2].

Робота в Україні – свого роду чинник ризику: якщо ви працюєте на вітчизняну компанію, ви одними з перших підпадаєте під ризик звільнення.

Тому що все взаємопов'язано в економіці, відбувається ланцюгова реакція кризи: банки мають борги, але не мають грошей і довіри кредитувати підприємства, підприємства-експортери не дають достатньої кількості валюти для забезпечення внутрішнього ринку країни. Перше веде до зупинки виробництва на підприємствах з поганим управлінським апаратом. Друге – до штучного напруження інфляції усередині країни, що впливає на решту всіх компаній, примушуючи їх підвищувати ціни на свою продукцію. Завищені ціни зменшують кількість споживачів, здатних купити товар.

У першій половині січня 2011 р. (табл. 1, 2, 3) на ринку праці можна було спостерігати три головні тенденції: завмирання ринку праці, масовим скороченням персоналу, а також збільшенням розміру пропонованих заробітних плат по деяких позиціях, особливо в кінці грудня.

Таблиця 1

**Статистика нових надходжень вакансій на порталі JOB у вересні-січні 2010-2011
рр. (за станом на 23.01.11)**

№	Професія	Жовтень	Листопад	Грудень	Січень
1	Менеджери з продажу	1 520	1 181	1 296	1 211
2	Маркетологи, PR-фахівці	521	366	324	289
3	Бухгалтери, фінансисти	947	641	491	561
4	Програмісти	874	564	429	437
6	Секретарі, асистенти	473	267	224	224
7	Системні адміністратори	247	141	108	85
8	HR-служби	158	81	93	130
9	Юристи	142	86	90	74
10	Дизайнери, оформлювачі	178	93	87	64
11	Страховання	158	147	128	157
12	Готельний бізнес, туризм	85	67	101	54
13	Консалтинг, тренінги, освіта	128	118	104	132
14	Лінгвістика, переклади	69	60	62	79
15	Логістика і транспорт	503	247	235	213
16	Медицина	209	200	142	162
17	Нерухомість	94	70	53	57
18	Охорона, безпека	121	97	123	92
19	Видавництво, ЗМІ	172	122	101	95

20	Промисловість, виробництво	461	376	357	261
21	Сфера послуг	679	549	414	436
22	Будівництво, архітектура	436	309	291	187
23	Телекомунікації і зв'язок	148	113	79	104
24	Топ-менеджмент	347	304	371	380
25	Шоу-бізнес, розваги	90	104	90	83
	БЛОКНОТ	4 874	2 428	2 258	2 142
	ВСЬОГО НОВИХ ВАКАНСІЙ	13 634	8 731	8 051	7 709

Таблиця 2

**Статистика нових надходжень резюме JOB у вересні-січні 2010-2011 рр.
(за станом на 23.01.11)**

№	Професія	Жовтень	Листопад	Грудень	Січень
1	Менеджери з продажу	2 004	2 640	2 048	2 016
2	Маркетологи, PR-фахівці	707	893	635	606
3	Бухгалтери, фінансисти	2 471	2 820	2 167	1 991
4	Програмісти	605	798	655	610
6	Секретарі, асистенти	1 002	1 445	1 093	1 034
7	Системні адміністратори	344	447	359	323
8	HR-служби	710	516	344	331
9	Юристи	475	503	405	339
10	Дизайнери, оформлювачі	296	391	299	305
11	Страховання	180	214	177	192
12	Готельний бізнес, туризм	283	365	273	300
13	Консалтинг, тренінги, освіта	207	299	264	264
14	Лінгвістика, переклади	257	284	224	232
15	Логістика і транспорт	1 097	1 485	1 157	1 123
16	Медицина	237	224	152	168
17	Нерухомість	147	182	133	101
18	Охорона, безпека	197	328	305	286
19	Видавництво, ЗМІ	288	372	319	271
20	Промисловість, виробництво	765	1 027	898	806
21	Сфера послуг	961	1 324	1 139	1 124
22	Будівництво, архітектуру	670	855	698	701
23	Телекомунікації і зв'язок	267	385	331	261
24	Топ-менеджмент	1 020	1 076	853	875
25	Шоу-бізнес, розваги	234	337	256	222
	БЛОКНОТ	6 091	6 155	4 779	4 379
	ВСЬОГО НОВИХ ВАКАНСІЙ	21 515	25 365	19 963	18 860

Але підвищення доходів, вказаних у вакансіях, не свідчить про закінчення кризи. Працедавці шукають, висококваліфікованих, відповідно – високооплачуваних фахівців, в той час як персоналу з досвідом роботи 1-3 року влаштуватися дуже складно [4]. У жовтні найбільший розрив спостерігався у HR-фахівців, філологів і журналістів працівників сфери

туризму і юристів. І якщо у разі HR-фахівців і юристів це можна пояснити тим, що знайти кваліфіковані кадри по цих спеціальностях складно, то різке збільшення кількості резюме «працівників пера» пов'язане із закриттям і скороченням персоналу в багатьох ЗМІ [3]. Ринок праці зараз знаходиться в мертвій зоні - нові вакансії не з'являються, а безробіття росте. Після різкого падіння кількості нових вакансій в листопаді практично на третину в порівнянні з жовтнем, їх число залишалося практично незмінним і залишиться таким в січні. Те ж стосується і нових резюме, число яких виросло в листопаді на 20%.

Таблиця 3

Рівень зарплатних пропозицій у грудні 2010-січні 2011рр. (у.о.)

Професія	Грудень	Січень
Менеджери з продажу	800	700
Маркетологи, PR-фахівці	950	950
Бухгалтери, фінансисти	725	1 050
Програмісти	1 300	1 100
Секретарі, асистенти	550	380
Системні адміністратори	900	700
HR-служби	560	490
Юристи	975	1 050
Дизайнери, оформлювачі	730	730
Страховання	700	800
Готельний бізнес, туризм	550	500
Консалтинг, тренінги, освіта	850	750
Лінгвістика, переклади	700	750
Логістика і транспорт	800	730
Медицина	450	400
Нерухомість	600	500
Охорона, безпека	400	320
Видавництво, ЗМІ	710	600
Промисловість, виробництво	800	610
Сфера послуг	610	420
Будівництво, архітектура	1 400	1 430
Телекомунікації і зв'язок	600	530
Топ-менеджмент	2 300	2 100
Шоу-бізнес, розваги	610	550

Більше всього збільшився попит на бухгалтерів. Справа у тому, що компаніям потрібно оптимізувати витрати і оподаткування, а без досвідченого фінансиста зробити це неможливо. Цікаво, що найбільший розрив (практично в 4 рази) в співвідношенні між новими резюме і вакансіями спостерігається також на бухгалтерів. Пояснюється це тим, що на ринку багато фахівців з цієї сфери з невеликим досвідом роботи, і знайти місце ним значно складніше, ніж досвідченішим кадрам. Збільшення кількості вакансій медиків, викладачів і співробітників HR-служб викликане тим, що ці позиції поволі закриваються. В більшості випадків претендентів не влаштовує пропонована зарплата. А ось зростання попиту на страховиків обумовлене пожвавленням ринку.

Як і раніше затребуваними на ринку залишаються програмісти, особливо легко можна знайти роботу фахівцям з великим досвідом роботи. Лідерами по приросту претендентів виявилися фахівці з логістики і транспортної галузі, секретарі, програмісти, маркетингологи і журналісти. Ця тенденція викликана охолодженням рекламного ринку, слідством чого стали масові скорочення на телебаченні, в пресі і рекламних агентствах [5]. В той же час співвідношення між кількістю резюме і відкритими позиціями фахівців із зв'язків з громадськістю складає всього 1,2. Це легко пояснюється: зважаючи на економічну кризу багато компаній не мають фінансової можливості проводити дорогі рекламні кампанії, і замінюють рекламу піаром, який обходиться ним значно дешевше.

Найсильніше зниження заробітних плат відчули керівники підрозділів і директора всіх рівнів. Якщо в жовтні-листопаді минулого року фінансовому директорів в середньому пропонували \$3,8 тис, то в цьому — 3,4 тис. Заробітки директорів по розвитку зменшилися з 3-3,5 тисяч до 2-2,5. Колишніми залишилися лише зарплати директорів по маркетингу - \$2,5-3,5 тис. Також значно знизилися пропоновані зарплати представникам ЗМІ - за останніх 4 місяці з \$1000 до 600\$. Втім, зважаючи на нестабільність курсу національної валюти, на ринку спостерігається реальне зниження заробітних плат по всіх вакансіях, оскільки зарплати більшості фахівців зафіксовані в гривні по курсу 5,0 грн. за долар.

Висновки. У ситуації майбутньої нестачі людських ресурсів все більшої актуальності набуває міграційна політика та політика на ринку праці. Однак для вирішення проблем на ринку праці необхідно реалізувати цілий комплекс структурних реформ, багато з яких вже давно на часі. Аналіз ситуації на ринку праці України та міграційних потоків її робочої сили дозволяє виділити такі реформи:

- Реформа системи соціальних нарахувань. Задля забезпечення повернення мігрантів до України та утримання потенційних емігрантів всередині необхідною умовою є підвищення рівня заробітних плат всередині країни.
- Реформа пенсійної системи. В умовах старіння населення для збільшення пропозиції робочої сили на ринку потрібно поступово збільшити пенсійний вік, а також вирівняти пенсійний вік для чоловіків та жінок.
- Реформа ринку житла. Важливою причиною еміграції є проблеми з житлом. Тому має бути розроблена стратегія розвитку ринку житла, зокрема, усунені структурні перепони для збільшення пропозиції житла.
- Реформа освіти. Все більшої значущості набуває освітня міграція, про що говорить велика частка молоді в міграційному потоці. Для врівноваження потоків освітньої міграції потрібна реформа системи освіти, у тому числі її фінансування.
- Стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу. Інший шлях забезпечення зниження рівня безробіття або попередження його збільшення є створення відповідних регуляторних передумов для розвитку малого та середнього бізнесу.
- Реформа регіональної політики. В умовах нерівномірності розвитку областей, що знаходить своє відображення в різній інтенсивності міграційних потоків, має бути створена програма розбудови інфраструктури населених пунктів, забезпечення однакових стандартів життя в містах та сільській місцевості. Задля цього мають бути розроблені новий показник депресивності територій, який би охоплював ще й соціальні та екологічні показники, та показник потенціалу області.
- Підвищення значення активної політики на ринку праці. Для підвищення адаптації населення до вимог ринку праці треба проводити активніше інформування населення щодо наявних пропозицій, узгодити підготовку та перепідготовку з реальним попитом на регіональних ринках праці, підтримувати систему професійної технічної освіти, проводити систематичний аналіз потреб в робочій силі підприємств різних галузей для формування відповідного державного замовлення на освіту.
- Політика підтримки українських трудових мігрантів. Необхідно продовжувати й надалі політику лобіювання інтересів українських працівників в інших країнах, забезпечення виконання Угоди з ЄС про статус трудових мігрантів та забезпечення створення умов для

легального працевлаштування українських мігрантів, формування механізмів пенсійних виплат та виплат по іншим видам страхування з-за кордону.

– Активна імміграційна політика. В умовах скорочення кількості населення, а також збільшення в'їзного потоку до країни важливим стає провадження активнішої імміграційної політики, зокрема вирішення питань легальності працевлаштування іммігрантів, а також необхідності застосування квотування, кваліфікаційних та освітніх вимог до іммігрантів, вивчення розподілення потоків іммігрантів поміж галузями народного господарства задля формулювання потреби національної економіки в закордонній робочій силі.

Список використаних джерел:

1. Ринок праці в Україні: міграційні виклики. / [електронний ресурс] Режим доступу: http://openukraine.org/doc/migration/Brief_results_UA/Burakovsky%20Brief.doc
Перспективи ринку праці в Україні [електронний ресурс] Режим доступу: <http://prostorabota.com.ua/zagalne/perspektyvy-rynku-praci-v-ukrajini>
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці/. Д.П. Богиня, О.А.Грішнова: Навч. посіб. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
3. Акіліна О.В. Аналітичний огляд ринку праці в Україні / О.В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 10. – С. 152–159.
4. Транченко Л. В. Формування та регулювання ринку праці на селі: теорія, методологія, практика : (Монографія) / Л. В. Транченко. – Умань : Уманське комунальне видавничо-поліграфічне підприємство, 2012. – 586 с.

УДК: 338.3:910.2

Соловйов А.І.

ГІС-ТЕХНОЛОГІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМИ ВИРОБНИЧИМИ СИСТЕМАМИ

Постановка проблеми. Сучасний розвиток сільськогосподарського виробництва вимагає впровадження сучасних технологій збору та обробки інформації, необхідної для вирішення виробничих і управлінських завдань. Багато з цих завдань можна вирішувати за допомогою наданих технологією географічних інформаційних систем (ГІС) інструментальних засобів і підходів до отримання, обробки, аналізу і відображенню даних. За допомогою розроблених сучасних програмних комплексів, які включають цифрові плани і карти, бази даних по земельних ресурсах і програмні засоби для їх обробки для сільськогосподарських організацій створюються і інтегруються в єдину автоматизовану систему управління виробництвом автоматизовані робочі місця фахівців. Метою їх створення та впровадження є – підвищення рівня ефективності сільськогосподарського виробництва, забезпечення оперативної підтримки прийняття управлінських рішень для оптимізації структури виробництва, вдосконалення технологій, контролю за використанням матеріально-технічних засобів і ресурсів, дотримання екологічних вимог та організації раціонального використання земель.

Огляд досліджень з цієї проблеми. Існує багато визначень географічних інформаційних систем, що характеризуються різним ступенем повноти. Найбільш характерними з них є ті що стверджують, що, по-перше ГІС – це інформаційна система, тобто «система обробки даних, що має засоби накопичення, збереження, відновлення, пошуку і видачі даних» [1, с. 242], а по-друге, ця інформаційна система належить до