

ресурсного потенціалу, його незбалансованість та унеможливають ефективність використання і розвиток.

Крім того, важливою проблемою є підвищення якісного складу ресурсів, що використовуються у процесі промислового виробництва, що спричиняє необхідність підвищення ефективності використання виробничих ресурсів за рахунок зниження показників ресурсоємності та підвищення якості готової продукції. У якості бази виступають якісні характеристики використовуваних ресурсів. Якісні характеристики ресурсів відображають можливості підвищення ефективності їх використання у процесі промислового виробництва.

Література

1. Анісімова О. М. Адаптація економічного механізму функціонування промислових підприємств з урахуванням кон'юнктури міжнародного бізнесу : монографія / О. М. Анісімова. – Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2012. – 280 с.

2. Фотонов А.Г. Ресурсный потенциал / Фотонов А.Г. – М. : Экономика, 1985. – 151 с.

Гончарова Н.В., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕШКОДИ ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості характеризуються створенням умов для безпечної, високоякісної, ефективної праці з конкурентоспроможною оплатою та нематеріальною мотивацією, що сприяє нагромадженню та реалізації інтелектуального капіталу як стратегічного ресурсу у забезпеченні якісного людського розвитку.

До таких стандартів у сфері зайнятості тяжіє й Україна. Забезпечення якісної зайнятості, що орієнтована на створення якнайкращих умов для розвитку людини з комплексною реалізацією всіх компонент її трудового потенціалу, є ключовим фактором становлення нової економіки знань та загального прогресу суспільства.

Але сьогодні в Україні сфера зайнятості перебуває під впливом економічної рецесії. Політична, економічна кризи та військовий конфлікт на Сході України поглибили існуючі проблеми в суспільстві та на ринку праці зокрема.

Метою дослідження є аналіз основних факторів, які впливають на формування якісної зайнятості в Україні.

В результаті скорочення кількості населення та його старіння, у 2015 р відбувається подальше скорочення чисельності економічно активного населення віком 15–70 років. майже на 2,8 тис. осіб порівняно з 2010 р. [1]

Прогресуюче старіння населення в Україні тягне за собою низку соціальних та економічних проблем, які напряду впливають на сферу зайнятості. За середнім варіантом прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, до 2061 р. в Україні навантаження літніми людьми на працездатних зросте з 22% до 45%. Така ситуація загрожує, окрім скорочення обсягів робочої сили та можливого уповільнення економічного зростання, також збільшенням соціальних видатків, призначених для осіб похилого віку, за рахунок інших вікових груп, зростанням фіскального навантаження, скороченням заощаджень тощо. [2, с. 32-33]

Рівень зайнятості населення в країні знизився з 58,4% у 2010 р. до 56,7% у 2015 р., тобто на 1,7 в.п. Низький рівень доходів населення та поглиблення бідності сприяє розповсюдженню неформальної зайнятості. Зазначене явище включає сукупність неформальних робочих місць як у неформальному, так і в офіційному (формальному) секторах економіки. У 2015р. кількість зайнятого населення, яке працювало на

неформальних робочих місцях, становила 4,3 млн. осіб, або 26,4% від загальної кількості зайнятого населення (у 2014р. – 24,8%). Найвищий рівень зайнятості спостерігався в м. Києві (62%) та Дніпропетровській області (61,7%), а найнижчий – в Тернопільській (51,6%), та Донецькій (50,3%) областях.[1]

Високий рівень тіньової зайнятості є значною перешкодою для формування якісної зайнятості. Це пов'язано із недотриманням норм трудового законодавства в частині належного оформлення трудових відносин роботодавцем та значним рівнем фінансового навантаження на фонд оплати праці. Крім того, громадяни, які працюють в неформальному секторі економіки, позбавлені соціального захисту у разі настання страхового випадку.

Рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією МОП, зріс з 8,2% у 2010 р. до 9,3% у 2014 р. і знизився на 0,2 в.п. у 2015 р. [1] На сучасному етапі основними причинами безробіття в Україні є: звільнення з економічних причин, вивільнення внаслідок реорганізації чи ліквідації виробництва, скорочення штатів, неможливість знайти роботу після закінчення школи або вищого навчального закладу, звільнення за власним бажанням, звільнення через закінчення терміну контракту.

Особливо високий рівень безробіття серед молоді 22,4%. Така ситуація обумовлена невідповідністю існуючої системи професійного навчання потребам робочого місця, відсутністю належної співпраці між навчальними закладами, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади, недосконалістю системи державної профорієнтації, недостатньою мотивацією молодих громадян до оволодіння робітничими професіями, існуванням проблеми «першого робочого місця» та інш.

На процес підвищення якості зайнятості негативно впливає поширення вимушеної неповної зайнятості. Така форма зайнятості не забезпечує достатній дохід і змушує людину шукати додаткові місця роботи. У 2014 р. порівняно з 2013 р. частка працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), збільшилась на 2,1 в.п. В основному такі працівники зайняті у промисловості 429,4 тис. осіб.[3] Переважно, працівники погоджуються на таку зайнятість, через відсутність можливостей знайти іншу роботу, а тому не за власним бажанням втрачають частину заробітку та впевненість у збереженні роботи.

Характерною ознакою ринку праці України є значний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у цілому по країні збільшилося з 90 осіб на кінець червня 2014р. до 102 осіб на кінець червня 2015р.

Розуміння якісної зайнятості впливає із центровості людини в системі соціально-трудових відносин. Якщо система зайнятості не орієнтована на створення якнайкращих умов розвитку людини з комплексною реалізацією всіх компонент її трудового потенціалу (здоров'я, моралі, активності, інтелекту, освіти, професіоналізму, організованості, ресурсів часу [6]), то в будь-якому разі вона не стане якісною.

Розвиток країни має спрямовуватися на створення реальних засад забезпечення якісної зайнятості населення, під впливом структурної перебудови усіх сфер економіки, що визначають основні умови залучення робочої сили до продуктивної діяльності. Необхідною умовою є удосконалення нормативно правової бази та зниження корупції, зниження податкового тиску на підприємства, детінізація економіки, постійний діалог і співпраця між працівниками, роботодавцями та державою.

Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
2. Населення України. Імперативи демографічного старіння. – К.: ВД «АДЕФ- Україна», 2014. – 288 с.
3. Праця України у 2014 році [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

4. Ринок праці у і півріччі 2015 року [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
5. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України / С. Коваль // Україна: аспекти праці. - 2012. - № 2. - С. 20-25.
6. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні : регіональні дослідження і перспективи розвитку : монографія / У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАНУ, 2005. – 208 с., с. 407; Крамаренко В. І. Соціально-трудоий потенціал суспільства : трансформація ціннісних орієнтацій / В. І. Крамаренко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 22 (2). – С. 24-28.

Гуцалюк А.Н., к.э.н., доц.
Классический частный университет, г. Запорожье, Украина

КРИТЕРИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В КОРПОРАТИВНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССАХ

Для выработки рекомендаций по проведению структурного анализа и структурных изменений при осуществлении интеграционных процессов первым шагом является выработка практически применимого и удобного критерия, позволяющего проводить прогнозную и фактическую оценку эффективности структурных преобразований, а также проводить сравнение различных вариантов экономической интеграции с целью выбора оптимального варианта развития. Ввиду глубокой связи между стратегическими и структурными решениями для определения такого экономического критерия необходимо более подробно рассмотреть принципы определения эффективности изменений, применяемые в стратегическом планировании.

Система целей и ограничений в стратегическом планировании является критериальной базой, по которой проводится сравнение, принятие или отклонение тех или иных вариантов стратегии. Система целей и ограничений также служит основным критерием оценки эффективности стратегии в целом и ее отдельных механизмов в частности. В качестве основного критерия, отражающего экономическую заинтересованность ключевых групп интересов участников корпоративного интеграционного процесса, предлагается рассматривать интегральную оценку стоимости акционерного общества (АО) или корпоративного объединения, которая определяется денежными потоками, возникающими, или потенциально могущими возникнуть в результате: потенциальной возможности продажи всего бизнеса или части бизнеса, например, путем передачи корпоративных прав; прямого использования бизнеса как механизма, создающего поток расходов, часть которого (например, в виде дивидендов) направляется в доход акционеров; косвенного использования бизнеса с целью получения доходов из сторонних источников, или в комплексном решении, сочетающем элементы продажи, получения части прибыли и косвенного использования. Преимущество использования интегрального показателя стоимости в качестве обобщающего показателя эффективности экономической интеграции вызвано тем, он прямо отражает степень заинтересованности акционеров, поскольку является отражением объема средств, которые они могут или планируют получить за счет использования корпоративных прав. Стоимость бизнеса, оцениваемая на основе изучения реальных и потенциальных денежных потоков является системным показателем, прямо относящимся ко всей системе, т.е. является интегральной оценкой всего множества объектов и связей, составляющих элементы системы «корпорация – внешнее окружение», и, кроме того, позволяет учесть затраты, связанные с продажей или приобретением хозяйственного объекта, связать процессы инвестирования с результирующей эффективностью, оценить доходы и расходы, связанные с частичной продажей прав собственности.

Использование показателя стоимости в качестве обобщающего критерия позволяет