

**Источники и литература:**

1. Наумова Н. В., Герасимов Б. И., Пархоменко Л. В. Эффективное управление капиталом и источниками его покрытия на промышленных предприятиях региона. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та. 2004. 104 с.
2. Дергун Л. В. Финансовые аспекты стратегии управления основным капиталом предприятия / Л. В. Дергун // Вісник Хмельницького національного університету. - 2010. - № 2. - Т. 3. - С. 36-39.
3. Ліпич Л. Г. Капітал в системі управління підприємством // Вісник Національного університету «Львівська політехніка» / Л. Г. Ліпич, І. О. Гадзевич. - 2009. - № 647. - С. 114-119.
4. Швиданенко, Г. О. Управління капіталом підприємства: навч. посіб. / Г. О. Швиданенко, Н. В. Шевчук - К: КНЕУ, 2007. - 440 с.
5. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства. Підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропивного. - Київ: КНЕУ, 2003. - 608 с.

**Белощенко Я.А., Козыряцкая А.Х.  
ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ**

УДК:331

***Аннотация.** В статье исследованы особенности формирования национального рынка труда: выявлены современные проблемы соотношения спроса и предложения, структуры спроса, миграционных и внутригосударственных миграционных процессов, структурных сдвигов в экономике, оценки стоимости рабочей силы. Показаны причины и последствия негативных процессов, влияющих на ухудшение конъюнктуры рынка труда: рост нагрузки на свободные рабочие места, неравномерное территориальное размещение рабочих мест, задекларированные государством низкие социальные стандарты, низкая стоимость фактора труда.*

***Ключевые слова:** национальный рынок труда, спрос на рынке труда, предложение на рынке труда, структура спроса на труд, эмиграция трудовых ресурсов, стоимость рабочей силы, цена труда.*

***Анотация.** У статті досліджені особливості формування національного ринку праці: виявлені сучасні проблеми співвідношення попиту і пропозиції, структури попиту, еміграційних і внутрішньодержавних міграційних процесів, структурних зрушень в економіці, оцінки вартості робочої сили. Показані причини і наслідки негативних процесів, що впливають на погіршення кон'юнктури ринку праці: зростання навантаження на вільні робочі місця, нерівномірне територіальне розміщення робочих місць, задекларовані державою низькі соціальні стандарти, низька вартість чинника праці.*

***Ключові слова:** національний ринок праці, попит на ринку праці, пропозиція на ринку праці, структура попиту на працю, еміграція трудових ресурсів, вартість робочої сили, ціна праці.*

***Summary.** A labour-market is major part of any economic system, providing a production one of basic factors - by labour. In practice a labour-market is perceived as a mechanism of exposure and concordance of demand and supply on labour force and, as any other market, characterized, foremost, by demand, suggestion and price. General dynamics of indexes, characterizing demand and supply at the market of labour ARE Crimea, for the last decade is negative. The state of affairs of labour-market became worse, loading grew into free working places. The problem of labour migration purchased threatening character for Ukraine. The loss of the best part of labour resources results in degradation of human capital and economy of country. Presently in Ukraine not only emigration but also considerable internal migration takes place toward large cities and industrial districts. Such displacements and concentration of labour resources in separate regions result in desolation and stagnation of peripheral territories of country. The analysis of pattern of demand showed at the market of labour, that the nomenclature of трендових specialities is enough narrow, she does not coincide with the professional structure of specialists, mass produced by Ukrainian higher educational establishments neither in quality nor on an amount.*

*The features of payment of labour in Ukraine are менажація of salary with the purpose of decline of taxes and collections, paid in having a special purpose state funds, considerable fluctuations of wage level on the regions of Ukraine because of distinctions in correlation of demand and supply of labour of pay with the purpose of decline of taxes and collections, paid in having a special purpose state funds, undercoupling between the rate of inflation and indexation of salary, incommunication between a wage level and labour productivity.*

***Keywords:** national labour-market, demand at the market of labour, suggestion at the market of labour, pattern of demand on labour, emigration of labour resources, cost of labour, cost of labour.*

**Актуальность темы:** Становление рыночных отношений вызывает, прежде всего, изменения на рынке факторов производства. Опыт рыночных реформ в экономике стран постсоветского пространства показал, что наиболее болезненно эти изменения происходили в связи с формированием рынка труда. Первый этап рыночных реформ повлек за собой массовую безработицу, значительную трудовую миграцию, резкое снижение жизненного уровня населения. Для современного национального рынка труда характерно авантюрно-эксплуатационное минутно-потребительское отношение к человеку, когда единственным фактором производства, на приобретении которого можно сэкономить, является труд. Недооценка значимости данного фактора производства может привести к глубоким экономическим и социальным потрясениям.

**Цель:** В данном контексте необходимо активизировать исследования особенностей формирования национального рынка труда, выявить его наиболее острые проблемы с целью их возможного

нивелирования на основе изучения современного позитивного опыта стран с развитой рыночной экономикой либо поиска собственных решений с учетом особенностей развития украинского рынка труда.

**Изложение основного материала.** Рынок труда – важнейшая часть любой экономической системы, обеспечивающая производство одним из основных факторов – трудом. Труд – это вклад в процесс производства в виде физической и умственной энергии, которую затрачивает человек. Труд неотделим от человека как такового, он является формой жизнедеятельности личности и поэтому не может быть объектом купли-продажи. На рынке труда продается и покупается не труд, а услуги труда, количество и качество которых зависит, прежде всего, от уровня профессиональной подготовки работника, его квалификации, опыта, добросовестности и т.д. Купля-продажа услуг труда в условиях рынка возможна в форме найма свободного работника на определенных условиях, т.е. работодатель покупает не труд, а право на использование услуг труда продавца-наемного рабочего. Таким образом, в общепринятое выражение «рынок труда» следовало бы внести поправку. Более правильно данная категория звучит как «рынок услуг труда». Вместе с тем, отдавая дань сложившимся традициям, авторы в дальнейшем будут использовать общепринятые термины «рынок труда», «предложения труда», «цена труда» и т.д.

Рынок труда в современной экономической теории – это сложившаяся категория, под которой чаще всего подразумевают «систему производственных отношений между рабочими, предпринимателями и государством, во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых, по поводу размещения рабочих в системе общественного разделения труда в соответствии с законами товарного производства» [1].

На практике рынок труда воспринимается как механизм выявления и согласования спроса и предложения на рабочую силу и, как любой другой рынок, характеризуется, прежде всего, спросом, предложением и ценой. Чтобы понять особенности и проблемы любого рынка, необходимо иметь представление о количественных и качественных параметрах предложения и спроса, которые, в конечном счете, и определяют цену на продаваемый ресурс. Определить в целом по Украине данные параметры относительно рынка труда довольно сложно, так как каждый регион имеет свою специфику, а усреднение количественных параметров исказит и завуалирует проблемы. Автором данного исследования сделана попытка проанализировать основные параметры рынка труда в рамках Автономной республики Крым, т.к. данный регион занимает средние позиции между наиболее и наименее проблемными по вопросам занятости, безработицы и уровню оплаты труда.

**Таблица 1.** Показатели предложения и спроса на рынке труда в АР Крым

	Годы							Темпы роста 2011г. к 2000г., %
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	
Количество наличного населения, тыс.чел.	2050,7	1994,3	1977,1	1971,1	1967,3	1965,3	1963,5	95,7
Экономически активное население, тыс.чел.	989,8	958,7	960,4	964,4	972,2	964,7	972,8	98,3
в процентах от наличного населения	48,3	48,1	48,6	48,9	49,4	49,1	49,5	-
Наемные работники предприятий, учреждений и организаций, тыс.чел	611,6	585,3	571,8	575,8	540,9	513,1	480,5	78,6
в процентах от экономически активное население	61,8	61,1	59,5	59,7	55,6	53,2	49,4	-

\* Статистический ежегодник АР Крым за 2011 год

Общая динамика показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда АР Крым, за последнее десятилетие является негативной. На фоне уменьшения наличной численности населения (на 4,3% с 2000 г по 2011 г) экономически активное население, которое составляет около 50% от наличной численности сократилось на 17 тыс. человек (на 1,7%). Еще более быстрыми темпами сокращался спрос на рынке труда. Так, численность наемных работников снизилась за анализируемый период на 21,4%, составила только половину от численности экономически активного населения.

Данные официальной статистики АР Крым позволяют получить более развернутую информацию по соотношению спроса и предложения на рынке труда по регионам.

**Таблица 2.** Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда по регионам

	Количество зарегистрированных граждан, не занятых трудовой деятельностью, чел.			Потребность предприятий в работниках на замещение свободных рабочих мест, чел.			Нагрузка на одно свободное место, вакансию, чел/место		
	2005	2010	2011	2005	2010	2011	2005	2010	2011
АР Крым	36100	20056	21080	5320	2767	3277	7	7	6
Симферополь	2141	1696	1743	1480	838	1035	1	2	2
Алушта	1266	931	1093	140	110	114	9	8	10
Армянск	676	357	345	23	6	10	29	60	35
Джанкой	424	317	302	132	103	111	3	3	3
Евпатория	2136	1523	1852	426	147	204	5	10	9
Керчь	2143	1407	1505	512	327	220	4	4	7

Красноперекоск	611	474	427	149	74	66	4	6	6
Саки	303	219	263	91	25	30	3	9	9
Судак	831	584	539	54	25	109	15	23	5
Феодосия	876	804	808	203	104	103	4	8	8
Ялта	1129	842	993	561	203	277	2	4	4

С 2005 г. по 2011 г. во всех городах Крыма (за исключением г. Судака) ухудшилась конъюнктура рынка труда, возросла нагрузка на свободные рабочие места. Еще более удручающая ситуация в районах. Так, В 2011 году на одно рабочее место претендовали в Красноперекоском районе -35 человек, в Советском -26 человек, В Сакском – 24 человека. Минимальная нагрузка в Симферопольском районе– 5человек на место, в Красногвардейском и Черноморском – 7 человек на место.

Такие соотношения спроса и предложения на рынке труда свидетельствуют о глубоком системном кризисе в экономике региона, одной из главных причин которого являются негативные структурные сдвиги в его хозяйственном комплексе. Закрываются промышленные предприятия, растет количество банков, агентств недвижимости, торговых предприятий. Это подтверждают данные о структуре занятого населения по видам деятельности.

**Таблица 3.** Структура занятого населения по видам экономической деятельности

Виды деятельности	2005 год		2011 год	
	Численность работающих, тыс.чел	Доля от общей численности, %	Численность работающих, тыс.чел	Доля от общей численности, %
Всего	906,1	100	913,9	100
Промышленность	109,4	12,1	84,5	9,2
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство	221,5	24,4	172,8	18,9
Строительство	42,1	4,6	35,6	3,9
Торговля, ремонт автомобилей, деятельность отелей и ресторанов	196,4	21,7	268,6	29,4
Деятельность транспорта и связи	58,8	6,5	62,2	6,8
Финансовая деятельность	9,0	0,1	11,2	1,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда	40,1	4,4	58,0	6,3
Государственное управление	45,3	5,0	46,6	5,1
Образование	65,3	7,2	60,4	6,6
Охрана здоровья, социальная помощь	77,7	8,6	78,0	8,5
Другие виды деятельности	40,5	4,5	36,0	3,9

За шесть лет доля работников, занятых в промышленности, сельском хозяйстве и строительстве, сократилась с 41,1% до 32%. Это серьезно повлияло на стабильность и структуру спроса на рынке труда. Намного проще открыть и затем быстро закрыть магазин, агентство по недвижимости, банк в сравнении с промышленным или сельскохозяйственным предприятием. Кроме того, спрос смещается в сторону специалистов среднего звена, а рабочие вынуждены уезжать в Россию и Западную Европу.

Проблема трудовой миграции приобрела для Украины угрожающий характер. По данным Международной организации по миграции число эмигрантов из Украины достигло 6 миллионов человек, причем половина украинских мигрантов-молодежь в возрасте до 35 лет.

Массовое перемещение украинцев создало третий в мире по интенсивности движения в обе стороны миграционный коридор между Украиной и Россией: около 3,6 млн. жителей Украины трудоустроилось в России. Примерно 1,7 млн. украинцев осели в странах Евросоюза, 500 тысяч – в США [1].

Поскольку уезжают из страны наиболее квалифицированные, конкурентоспособные трудовые ресурсы, на рынке труда уже сейчас существует дефицит квалифицированных кадров. Потеря лучшей части трудовых ресурсов приводит к деградации человеческого капитала и экономики страны. Создается замкнутый круг, когда каждому следующему поколению приходится учиться и перенимать навыки у людей со все более низкой квалификацией. В итоге в стране снижается производительность труда, снижается возможность привлечения инвестиций в высокотехнологические отрасли, экономика замыкается на производстве товаров с низкой добавленной стоимостью. Если из-за эмиграции страна лишится критической массы хорошо образованных и деятельных людей, она попадает в замкнутый круг деградации рабочей силы и производства, для выхода из которого будут нужны намного большие ресурсы, чем для создания условий для работы талантливым людям.

В настоящее время в Украине имеет место не только эмиграция, но и значительная внутренняя миграция в сторону городов-миллиоников и индустриальных районов. По данным исследований в 2012 году на долю Киева приходится 58% вакансий всего рынка труда. Еще треть вакансий размещены в нескольких ключевых регионах: Донецке (7%), Днепропетровске (6%), Харькове (5%), Одессе (4%), Крым и Львов (по 3%). На долю остальных 19 регионов Украины пришлось менее 14% предложений о работе.

Такие смещения и концентрация трудовых ресурсов в отдельных регионах приводят к запустению и стагнации периферийных территорий страны.

Структура спроса на рынке труда отражает результаты структурных сдвигов в экономике Украины. Анализ вакансий демонстрирует, что основной спрос работодатели предъявляют на продавцов в широком смысле, т.е. тех, кто будет продавать, продвигать, искать клиентов или работать с ними. Почти во всех

областях деятельности продажи или принесения прибыли занимают как минимум треть вакансий. При этом первичная цель продаж в Украине – это не рост оборотов компаний, а выживание бизнеса.

Сохраняется стабильный спрос на программистов, разработчиков web-приложений, программных архитекторов, дизайнеров интерфейсов. Спрос на данных специалистов является стабильно устойчивым, т.к. постоянно появляются новые IT-технологии. Кроме того, большие IT-центры в Киеве, Харькове, Львове работают кроме отечественных, еще и на зарубежные компании.

Новым и перспективным трендом рынка труда Украины стала высокая востребованность специалистов в агросекторе (агроменеджеров) и квалифицированных специалистов на производстве. Причиной этого является активное развитие агробизнеса, которое позволяет ожидать существенный рост предложений для высококвалифицированных специалистов в пищевой и аграрной сферах.

Оживившийся в связи с Евро 2012 спрос на квалифицированных строителей сохранит свой тренд, если государство и дальше будет реализовывать масштабные промышленные проекты. Повышается потребность в управляющих проектами в строительстве, которые понимают экономику процесса, имеют навыки управления фондом оплаты труда рабочих бригад, владеют программным обеспечением, методиками управления проектами.

Таким образом, анализ структуры спроса на рынке труда показал, что номенклатура трендовых специальностей довольно узка, она не совпадает с профессиональной структурой специалистов, массово выпускаемых украинскими высшими учебными заведениями ни по качеству, ни по количеству. Кроме того, как отмечают аналитики, в последние годы идеальным кандидатом на вакантные позиции является универсал, который может выполнять обязанности двух-трех специалистов без перераспределения зарплаты в сторону повышения.

Количественные и качественные параметры спроса и предложения на рынке труда во многом определяют стоимость данного ресурса. На украинском рынке труда стоимость рабочей силы, цена труда и размер заработной платы – величины не всегда взаимосвязанные. Стоимость рабочей силы – это размер средств, необходимых для ее воспроизводства, включая содержание семьи, воспитание и обучение детей, приобретение и содержание жилья, удовлетворение духовных и культурных потребностей и т.д.

Минимальная заработная плата – законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную, а также почасовую норму труда (ст.95 Кодекса законов о труде Украины). Однако именно она используется сегодня для установления параметров тарифной системы, тогда как тарифная система должна основываться на стоимости рабочей силы, полнее и объективнее отражающей условия ее воспроизводства.

Главной проблемой оценки стоимости рабочей силы в Украине является крайне низкий ее уровень. Он не выдерживает сравнения не только с уровнем заработной платы в европейских странах, но даже со странами постсоветского пространства. Так, по уровню минимальной заработной платы нам уступает только Казахстан. Основными причинами такого уровня оплаты труда являются, на наш взгляд, следующие:

- неблагоприятное соотношение спроса и предложения на рынке труда, что является следствием спада в экономике, проявлением кризиса;
- задекларированные государством низкие социальные стандарты. Минимальная заработная плата, положенная в основу тарифной системы, изначально ориентирует предпринимателей на низкую стоимость рабочей силы.

Особенностями оплаты труда в Украине являются:

- тенезация заработной платы с целью снижения налогов и сборов, уплачиваемых в целевые государственные фонды;
- значительные колебания уровня заработной платы по регионам Украины вследствие различий в соотношении спроса и предложения труда;
- реструктуризация заработных плат: сокращение фиксированной ставки и увеличение бонусов или процентов, что коснулось, прежде всего продавцов всех сфер и обслуживающего персонала;
- недостаточная связь между уровнем инфляции и индексацией заработной платы;
- отсутствие связи между уровнем заработной платы и производительностью труда.

**Выводы.** Таким образом, рынок труда – это важнейший элемент экономической системы, от эффективности функционирования которого зависят национальное благополучие, возможность экономических преобразований и реформ. Особенности современного рынка труда в Украине обусловлены социально-политическими и экономическими условиями. Рынок труда функционирует в условиях зарождающейся многоукладной экономики, неразвитости рынка инвестиций, усиления разбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Современные особенности формирования национального рынка труда заключаются в:

- огромном давлении на рынок избыточной рабочей силы,
- потере наиболее активной и квалифицированной части трудовых ресурсов, эмигрирующих за пределы страны,
- крайне неравномерном территориальном размещении рабочих мест,
- негативных последствий структурных сдвигов в экономике,
- низком уровне заработной платы.

Процесс формирования рынка труда является длительным. Нельзя решить его проблемы путем реализации отдельных мероприятий, принятием отдельных законов. Это системная работа представителей

законодательной и исполнительной власти на всех уровнях управления по созданию эффективной экономики, повышению социальных стандартов жизни в стране.

#### Источники и литература:

1. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К. : Знання-Прес, 2000, - 313 с.
2. Статистический ежегодник АР Крым за 2011 год. Главное управление статистики в АР Крым. - Симферополь, 2012. – 587 с.

Бичковський А.Ю.

УДК 338.2

## ЗАХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ СУДНОБУДІВНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Анотація.* Розглядаються питання антикризового менеджменту вітчизняними промисловими підприємствами в кризових умовах. Представлені комплекси заходів інноваційного та традиційного характеру управління. Запропоновано інструменти для фінансового оздоровлення компанії.

**Ключові слова:** підприємство, антикризове управління, криза, суднобудування.

*Аннотация.* Рассматриваются вопросы антикризисного менеджмента отечественных промышленных предприятий в кризисных условиях. Представлены комплексы мероприятий инновационного и традиционного характера управления. Предложены инструменты для финансового оздоровления компании.

**Ключевые слова:** предприятие, антикризисное управление, кризис, судостроения.

*Summary.* Effectiveness of a large number of industries around the world decreases. The growing effects of turbulence leads to destabilization of the economic processes at all levels. However, new conditions of growing uncertainty pushing management companies to develop adequate methods of crisis management. We have presented an assessment of crisis management and developed a set of measures using the most effective of the proposed tools for removing national companies of crisis. The work reveals that the shipbuilding crisis management now in the implementation of systems of traditional or innovative character. Selecting management in the development of anti-crisis program could be achieved based on conventional approaches which stabilize the operation of shipbuilding company. Choosing an innovative direction will develop a strategy that aims to not only stabilize but also to take advantage of the opportunities that open up to the company during the crisis. However, this requires greater financial resources. One of the main components to exit the company is timely and well thought-out financial policy management. The complex financial recovery tools can overcome insolvency and stabilize the organization.

**Key words:** company, crisis management, crisis, shipbuilding.

**Постановка проблеми.** Ефективність функціонування значної кількості промислових підприємств по всьому світі зменшується. Українські промислові підприємства не є виключенням. Дедалі зростаючі ефекти турбулентності призводить до дестабілізації економічних процесів на всіх рівнях. Вплив світової фінансової кризи підштовхнув до активізації стабілізаційних дій та розробки комплексів зі створення нових, більш економічно-безпечних умов роботи компаній. Разом з тим, нові умови зростаючої невизначеності підштовхують керівництво компаній до розробки адекватних методів антикризового менеджменту.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Роботою над питаннями антикризового управління плідно займаються як представники вітчизняних наукових шкіл так і закордонних. Російський дослідники Несмеєво А. [1] запропонувала розмежування підходів управління, направлених виключно на стабілізацію чи реорганізацію бізнесу. Практична реалізація дієвих інструментів антикризового управління представлені матеріалами роботи науково-практичної компанії під керівництвом Кручинського С.М. [2]. Фінансовим оздоровленням займаються такі науковці як Жарковська Є.П., Бродський Б.Є. [3] та Ексузян М.В. [4]. Проте, слід зазначити, що жоден з запропонованих комплексів управління повністю не відповідає вітчизняним умовам, в яких функціонують суднобудівні підприємства.

**Мета роботи.** Розробка комплексних заходів антикризового управління вітчизняними суднобудівними підприємствами в умовах кризових явищ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Нами проведено оцінку представлених засобів антикризового управління та розроблено власний комплекс заходів, використовуючи найбільш ефективні з запропонованих інструментів, для виведення національних компаній з кризового стану. Аналізом та розробкою комплексних механізмів виведення підприємств з кризового стану займаються представники російського управлінського консультування. В публікації Несмеєвої А. [1] чітко відслідковуються підходи, в рамках яких реалізують антикризові дії. Під керівництвом Кручинського С.М. [2] колективом російських практиків розроблено та перевірено набір ефективних інструментів антикризового управління.

Отже, ми погоджуємось, що настання кризового стану для компанії можна розглядати з двох позицій. Перша – традиційна. Криза несе пряму загрозу існуванню підприємства. Для подолання наслідків передбачено концентруватися в рамках короткотривалих проблем організації. Інтенсивно використовуються методи та моделі управління, що здатні ліквідувати загрозу в найкоротші терміни. Друга – інноваційна. Передбачає, що при настанні кризи для компанії створюються й умови, при яких доцільне проведення радикальних змін в схемах та методах роботи. Якщо представляти кризу як переломний момент в функціонуванні організації, то інструменти антикризового управління дозволять відслідковувати