

Виходячи із практики роботи українських підприємств — споживачами послуг провайдерів логістики, шкала пріоритетів виглядає в такий спосіб. У першу чергу при виборі аутсорсерів логістики підприємства цікавляться повнотою й комплексністю наданих послуг, гарантією їхньої якості, цінами й умовами оплати. Другу позицію в критеріях оцінки займають питання тривалості часу роботи на ринку, фінансове становище й кредитоспроможність. Відносно компетентності провайдера перевага віддається компаніям, що мали досвід роботи ще в радянські часи. Порозумівається це тим, що компетентність, уміння працювати, винахідливість (у логістиків винахідливість цінується, тому що процес доставки, тим більше через границі, часто сполучений з несподіваними рішеннями й витратами, яких бажано уникнути) напрацьовуються роками практичної роботи, так само як і необхідні виробничі зв'язки. Важливу роль у шкалі пріоритетів займає наявність у провайдера власної матеріально-технічної бази. В основному це автотранспорт і складські приміщення. Серйозним критерієм оцінки компетентності провайдерів логістики є наявність розвинутої мережі своїх представництв в Україні й за рубежом. Як інші критерії оцінки діяльності провайдерів логістики називаються також: наявність страхування відповідальності перед клієнтурою, поводження при виникненні претензійних справ.

Висновок. Операції по логістиці при функціонуванні МЛС в основному будуть виконуватися саме провайдерами. Сучасні методи роботи провайдерів логістики, а саме: створення й експлуатація інтегрованих ТТЛС; використання прогресивних технологій при організації й здійсненні доставки товарів; підтримка міжнародних логістичних організацій (ФІАТА, КЛЕКАТ й ін.); нормативні акти, прийняті на міжнародному рівні й адаптація їх до національного законодавства багатьма країнами, - все це приводить до того, що підприємствам вигідніше й дешевше практично всі логістичні операції віддати на відкуп професіоналам - провайдерам логістики. Як тільки самі великі транснаціональні корпорації можуть собі дозволити створення логістичної інфраструктури, і те в обмежених масштабах і не у всіх регіонах. Тим більше, що в основному це стосується матеріально-технічного постачання, тобто перевезень сировини й напівфабрикатів. Що стосується поставок готової продукції, то через її величезну розмаїтість і множинність географічних регіонів споживання підприємствам набагато простіше вдатися до аутсорсінгу логістичних послуг.

Джерела та література:

1. Аникин Б. А. Логистика / Аникин Б. А. – М. : ИНФРА–М, 1998.
2. Ігнатенко О. С. Логістика транспорту / Ігнатенко О. С. // Автошляховик України. – 1998. – № 3. – 9 с.
3. Лукинський В. Экономическая оценка затрат на логистику при международных автомобильных перевозках / В. Лукинський, Е. Будрина, Ю. Машин // Дистрибуция и логистика. – 2007. – № 9. – С. 40 – 43.

Добрянська Н.А., Попович В.В.

УДК 631:331,522,4:332,122:338.43

АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Анотація. Досліджено різноманітні підходи та методи оцінки трудового потенціалу в сучасних умовах сільських територій. Зроблено аналіз основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу сільських територій. Визначено особливості застосування методичних підходів, їх переваги і недоліки.

Ключові слова: трудовий потенціал, сільські території, методичні підходи, параметри.

Аннотация. Исследованы различные подходы и методы оценки трудового потенциала в современных условиях сельских территорий. Сделан анализ основных методических подходов к оценке трудового потенциала сельских территорий. Определены особенности применения методических подходов, их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: трудовой потенциал, сельские территории, методические подходы, параметры.

Summary. The various approaches and methods for assessing the employment potential in the present conditions of rural areas have been studied. The analysis of methodological approaches to assessing the employment potential of rural areas have been made. The features of the application of methodological approaches, their advantages and disadvantages have been defined.

Keywords: employment potential, rural areas, methodological approaches settings.

Вступ. Ще з часів появи терміну «трудова потенція» в радянській науковій літературі у 80-х рр. ХХ сторіччя та до наших часів, трудова потенція знаходився та продовжує знаходитися в центрі уваги багатьох вчених. Важливість та актуальність дослідження трудового потенціалу з кожним роком лише зростають, адже трудова потенція є надзвичайно цінним та стратегічно важливим ресурсом особистості, підприємства, держави. Обов'язковою та невід'ємною частиною дослідження трудового потенціалу є його оцінка. Практично кожним вченим-дослідником трудового потенціалу розроблялася методика його оцінки, тому на даний момент в науковій літературі існує безліч методик оцінки трудового потенціалу, що значно різняться між собою за предметом оцінки (розвиток трудового потенціалу, ступінь реалізації, ефективність використання тощо), методичним інструментарієм, що застосовується для її проведення, системою показників, за якими оцінка здійснюється. Така велика кількість та різноманітність методик оцінки трудового потенціалу робить актуальним їх групування, об'єднання в методичні підходи.

Аналіз останніх досліджень. Значний внесок у дослідження проблем формування та використання трудового потенціалу внесли такі відомі вчені, як С. Бектуров, Д. Богиня, І. Бондар, М. Долішній,

Ю. Краснов, О. Онікієнко, С. Пирожков, В. Пискунов, М. Пітюлич та інші, котрі розробили методологію та методичні підходи до оцінки трудового потенціалу.

Метою статті є аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу сільських територій.

Результати досліджень. Саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень

Крім того, загально визнаним є те, що в трудовому потенціалі відображається стан суспільства, галузі, території, їх життєздатність і ті тенденції, котрі склалися внаслідок розвитку виробництва і системи соціально-трудових відносин. На жаль, на практиці потенційні можливості не завжди використовуються повною мірою.

Трудовий потенціал характеризується суспільною дієздатністю до праці та визначається категорією «ресурси праці». Він має кількісний і якісний вирази. Кількісний вираз – це, перш за все, чисельність працездатного населення (трудові ресурси) та кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням при певному рівні інтенсивності праці. Кількісна оцінка трудового потенціалу включає обґрунтування втрат трудового потенціалу. Демографічні особливості потребують виокремлення показників, що розраховується за статевою ознакою. Оцінки реальної тривалості трудового життя дозволяють розрахувати втрати трудового потенціалу жінок і чоловіків у регіональному розрізі.

Якісна сторона трудового потенціалу містить у собі такі основні характеристики, як стан здоров'я та фізичної працездатності членів суспільства, його освітні та професійні рівні. Кількісна сторона трудового потенціалу розраховується шляхом множення середньої тривалості трудової діяльності в розрахунок на одного працездатного на кількість працездатного населення (з урахуванням статево-вікової структури).

Якість трудового потенціалу можна визначити як сукупність певних властивостей, що його характеризують. Мірою якості трудового потенціалу виступає ступінь відповідно його професійно-кваліфікаційних, інтелектуальних характеристик, стану науково-технічного та духовного розвитку [9].

Зазначені вище проблеми трудового потенціалу розглядаються під різним кутом зору. Так, С.І. Пирожков запропонував багаторівневу систему, котра складається з трьох взаємопов'язаних підсистем: демографічної, соціально-економічної та соціально-психологічної [7]. В.П. Пискунов відносить до компонентів системи фізичний потенціал, інформаційний потенціал і морально-мотиваційний потенціал [8]. С.І. Бектуров подібно до В.П. Пискунова виділяє демографічну, природньо-біологічну, духовну (інтелектуальну) і соціальну компоненти [1]. Найбільш ґрунтовно, на нашу думку, розглянув елементоутворювальний склад трудового потенціалу М.І. Долішній. На його думку, основними компонентами є природно-біологічна, освітньо-професійна ознаки, які, своєю чергою, складаються з численних взаємопов'язаних елементів [3]. Демовідтворювальний потенціал є базою для формування кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. Визначення та вивчення проблем трудового потенціалу в різних аспектах привертало увагу вчених і практиків завжди, що знайшло своє відображення в роботах вчених-демографів та економістів.

Д.П. Богиня, І.К. Бондар, Ю.М. Краснов, О.М. Онікієнко вважають за доцільне виділити три групи методичних підходів оцінки трудового потенціалу: оцінка у натуральному, відносному і вартісному виразах. Оцінку трудового потенціалу в натуральному виразі вченими-економістами пропонується здійснювати за допомогою показників чисельності населення за віковими та статевими групами, що згідно з Конституцією України, визначені як категорія працездатного населення. Ця величина характеризує потенційний ресурс живої праці населення у працездатному віці. На її кількість та структуру впливають конституційні норми визначення працездатного віку, структура працездатного населення за віковими і статевими групами та показники здоров'я різних вікових груп (частка інвалідів від народження та в межах працездатного віку) [2, 4, 5, 6].

Трудовий потенціал у натуральному виразі може бути визначений через фонд робочого часу відповідної вікової групи згідно з чинним законодавством.

Оцінка трудового потенціалу в умовному виразі передбачає використання різних балів, індексів, перерахунків за показниками трудової активності та її зважування за віковою структурою певних груп працездатного населення. У цьому випадку пропонується ввести поняття еталонних структур. Такий підхід частіше всього використовується при макропрогнозуванні.

Оцінку трудового потенціалу у вартісному виразі пропонується здійснювати за допомогою фактичного рівня оплати праці різних вікових та статевих категорій трудового потенціалу.

Використання вартісної методології до оцінки трудового потенціалу України на сучасному етапі слід вважати недосконалим через низькі вартісні характеристики робочої сили, коли рівень оплати праці значної частини населення довгий час був і є нижче прожиткового мінімуму, а прожитковий мінімум за своїм рівнем теж є величиною заниженою порівняно з аналогічним показником у країнах з ринковою економікою.

Оцінку трудового потенціалу можна здійснити шляхом аналізу відтворювального потенціалу населення та його вкладу в суспільне виробництво. Найбільш розповсюдженими методами такого аналізу є підходи з позицій умовного та реального поколінь. Прихильником першого підходу є, зокрема, О. Онікієнко, котрий розробив методику побудови економічних вікових пірамід [6]. Другий підхід оцінює вклад окремих поколінь у виробництво та споживання і таким чином визначає «рентабельність поколінь». Недоліком вищенаведених оцінок є відсутність статистичних матеріалів стосовно участі населення за віком у процесах виробництва та споживання, тому оцінка, отримана у такий спосіб, є значною мірою умовною.

Центральним показником, що використовується в демографічних дослідженнях для кількісного окреслення меж трудового потенціалу є показник «життєвий потенціал», який характеризує кількість

майбутніх років життя особи, або групи осіб певного віку, обчислену за умови збереження наявного рівня повікової смертності на підставі таблиць смертності. Життєвий потенціал вимірюється у людино-роках і може бути розрахований як на весь період життя (повний потенціал), так і для певного інтервалу (частковий потенціал).

Наприклад, життєвий потенціал на період працездатності дозволяє оцінити можливі резерви часу функціонуючої сукупності трудових ресурсів. Він враховує не лише чисельність окремих вікових груп на основі аналізу динаміки смертності та народжуваності, але завдяки введенню у методику обчислення показника середньої тривалості життя певних вікових груп окреслює міру значущості останніх. Перевагою цієї методики є те, що в ній окремо враховується група осіб старшого віку, продуктивність праці яких за станом здоров'я нижча порівняно з середніми віковими групами.

В теперішній час, як показує аналіз життєвого потенціалу, темпи зростання останнього в цілому по Україні зменшуються. Зниження цього показника в сільській місцевості за рахунок міграцій через урбанізацію, частково через НТП у сільськогосподарському виробництві не компенсується відповідним збільшенням життєвого потенціалу в містах. Основною причиною цього є природне скорочення як міського, так і сільського населення.

До недоліків цієї методики можна віднести той факт, що вона з усіх компонентів якості трудового потенціалу враховує лише природно-біологічну компоненту формування трудового потенціалу.

Одним з підходів до оцінки трудового потенціалу та його відтворення, що враховує і трудову активність населення за віком, і вікові ймовірності смерті, є метод розробки таблиць тривалості трудового періоду. У цих таблицях відображені кількість тих, що доживають до певного віку, а також тих, що входять та виходять зі складу робочої сили. Вони дозволяють визначити очікувану тривалість трудового життя з урахуванням реальних коефіцієнтів зайнятості, що відносяться до певного періоду часу.

В даній методиці показники середньої кількості років, протягом якого людина знаходиться в працездатному віці, складають основу для розрахунків особистого, середнього і загального трудових потенціалів. Вона виникла і є ефективною як засіб підрахунку втрат трудового потенціалу внаслідок захворювання та смерті осіб працездатного віку і може бути використана для аналізу тенденцій формування структури робочої сили. Однак, як і метод визначення життєвого потенціалу, даний підхід не повністю враховує елементи якості трудового потенціалу.

Висновки. Для України на сучасному етапі становлення економіки важливою є зміна пріоритетів – від матеріально-речових до людських чинників економічного розвитку. Людський фактор – найважливіша складова науково-технічного прогресу і невичерпний ресурс економічного зростання нової якості. На рівні підприємства реалізація принципів концепції сталого розвитку може здійснюватись за допомогою розробки системи оцінки та управління трудовим потенціалом. Трудовий потенціал є одним із основних факторів підвищення ефективності господарської діяльності і забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства. З огляду на це виникає потреба оцінки трудового потенціалу підприємства, метою якої є співставлення змісту, якості, обсягу й інтенсивності робіт відповідно до існуючих вимог. Результати оцінки рівня трудового потенціалу є основою для розробки комплексу заходів, метою яких є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, узгодження інтересів кожного працівника з цілями розвитку підприємства. Ефективність управління трудовим потенціалом підприємства є визначним фактором досягнення конкурентоспроможності, ефективності господарювання і забезпечення сталого розвитку підприємства. Для вирішення цих завдань потребується формування системи показників, які б враховували особливості конкретного підприємства, цілі кожного працівника, а також забезпечували узгодження наявних у підприємства можливостей з його завданнями на етапі переходу до сталого розвитку суспільства.

Джерела та література:

1. Бектуров С. И. Система факторов и условий формирования развития трудового потенциала одного народнохозяйственного комплекса // Некоторые аспекты формирования и эффективного использования трудового потенциала. – М. : Экономическая литература, 1988. – С. 102–112.
2. Богиня Д. П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці : інституційний аспект / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1 – С. 3–8.
3. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / [отв. ред. М. И. Долишний]. – К. : Наукова думка, 1986. – 229 с.
4. Краснов Ю. М. Экономическая стратегия эффективной занятости / Ю. М. Краснов. – К. : Знання України, 2001. – 253 с.
5. Моніторинг соціальних процесів в Україні / [за ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко, В. І. Науменко, Н. А. Соколенко]. – К. : Знання, 1999. – 260 с.
6. Онікієнко В. В. Самозайнятість населення : процес формування та деякі проблеми / В. В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – Вип. 3. – К. : НЦЗРП, 1996. – С. 31–34.
7. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К. : Наук. думка, 1992. – 173 с.
8. Пискунов В. П. Современная концепция трудового потенциала / В. П. Пискунов // сборн. научн. трудов. – К., 1992. – 252 с.
9. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону : стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Бібен, В. В. Мікловда. – Ужгород : Карпати, 1996. – 315 с.