

4. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

УДК 331.582

ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Гетьман О.О., к.е.н., доцент, Огер Ю.В.

Дніпропетровська державна фінансова академія

У статті розглянуто особливості розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні, охарактеризовано сучасний демографічний стан Дніпропетровської області, запропоновано заходи з протидії руйнуванню трудового потенціалу Дніпропетровської області.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, демографічна ситуація, економічно активне населення.

Гетьман О.А., Огер Ю.В. Демографические проблемы формирования трудового потенциала региона (НА ПРИМЕРЕ ДНЕПРОПЕТРОВСКОЙ ОБЛАСТИ) / Днепропетровская государственная финансовая академия, Украина

В статье рассмотрены особенности развития трудового потенциала на уровне региона, охарактеризовано современное демографическое состояние Днепропетровской области, предложены меры по противодействию разрушению трудового потенциала Днепропетровской области.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, демографическая ситуация, экономически активное население.

Getman O., Oger Y. DEMOGRAPHIC PROBLEMS OF FORMATION THE REGIONAL LABOR POTENTIAL (ON EXAMPLE OF DNIPROPETROVSK REGION) / Dnipropetrovsk State Financial academy, Ukraine

Peculiarities of labor potential development at the regional level are considered in the article; current demographic situation in Dnipropetrovsk region is described; effective methods against of the labor potential destruction in Dnipropetrovsk region are proposed.

Key words: labor potential, human resources, demographic situation, economically active population.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах розвитку суспільства помітно зростає роль демографічного фактора. Населення, становлячи основу суспільства, залежить від безлічі економічних, соціальних, політичних процесів, які впливають на зміну його чисельності, структуру, природний і міграційний рухи. Взаємозалежність зазначених процесів утворює складну систему, тому їх вплив на зміни населення здебільшого є непередбачуваним. У той же час, населення слід розглядати як фактор, що впливає на економічні, соціальні і політичні процеси в суспільстві. Таким чином, саме рівень і якість життя населення є одним із важливих індикаторів соціально-економічного розвитку як регіону, так і країни в цілому.

Формування трудового потенціалу, який би відповідав сучасним вимогам, є нагальною потребою як у цілому для національної економіки, так і для окремих її регіонів і галузей, механізмом і запорукою її функціонування.

Незбалансованість попиту і пропозиції на ринку праці, високий рівень безробіття при значному індексі «тіньової» зайнятості, низька якість підготовки кадрів, низький рівень соціального забезпечення і соціальних гарантій, неефективне і нецільове використання кадрів, які спостерігаються сьогодні, – ось далеко не повний перелік проблем, пов'язаних з формуванням трудового потенціалу України та її регіонів.

Усе вищезазначене актуалізує дослідження демографічних передумов формування трудового потенціалу, оскільки їх вплив на соціально-економічний розвиток України є очевидним.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У науковій літературі розглянуто різні теоретичні аспекти висвітлення проблем формування трудових ресурсів в сучасному регіональному управлінні та адмініструванні.

Важливість впливу демографічних чинників на формування трудового потенціалу зумовлює постійну увагу вітчизняних фахівців і вчених до цієї проблеми. Значний внесок у дослідження проблеми формування трудового потенціалу залежно від впливу різних демографічних показників належить таким вітчизняним фахівцям-теоретикам, як: Д. П. Богиня, П. Т. Саблук, М. І. Долишній, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, О. А. Грішнова, Л. О. Шепотько, К. І. Якуба, інші. Але ряд питань, вирішення яких залежить від прогнозованості і стабільності демографічної детермінанти щодо якісних характеристик формування трудового потенціалу, досі залишаються недостатньо вивченими і потребують подальших досліджень.

Розглядаючи більш детально дослідження вітчизняних науковців, слід зазначити що вони здебільшого приділяють увагу дослідженню чинників формування трудового потенціалу. Серед останніх досліджень слід відмітити, що, наприклад, Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька вважають, що на трудовий потенціал впливають 3 складові: демографічна, професійно-кваліфікаційна та соціально-культурна [1]. На думку дослідниці Л. О. Згалат-Лозинської, найважливішими чинниками трудового потенціалу є рівень розвитку продуктивних сил і виробничих відносин [2]. Ільїн Л. М. пропонує багатофакторний прогностичний метод оцінки ефективності трудового потенціалу [3]. Бажан І. І. у своїх дослідженнях розкриває економічну природу трудового потенціалу та аналізує багатовекторний вплив демографічних і соціальних чинників на його формування [4].

Зважаючи на вже здійснені здобутки в оцінці впливу демографічних факторів на формування трудового потенціалу та ще неопрацьовані аспекти, слід відмітити важливість проведення наукових досліджень, на основі яких можливим стане упровадження дієвих заходів, здатних забезпечити достатнє відтворення трудових ресурсів для стабільного розвитку регіону, країни, суспільства в цілому.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою наукового дослідження є обґрунтування демографічних проблем у формуванні трудового потенціалу регіону (на прикладі Дніпропетровської області) та опрацювання заходів з протидії його руйнуванню. У ході нашого дослідження слід вирішити наступні завдання:

- розкрити сутність понять «трудові ресурси» і «трудовий потенціал»;
- проаналізувати й оцінити рівень сформованості трудового потенціалу в Дніпропетровській області;
- визначити та обґрунтувати шляхи вирішення демографічних проблем у формуванні трудового потенціалу Дніпропетровської області.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Слід погодитися з думкою О. А. Грішнкової, яка є визнаним фахівцем у сфері економіки праці, в тому, що людські ресурси є найважливішим економічним ресурсом, який представлений працівниками, що мають певні професійні компетенції, знання і вміння, можуть використовувати їх у трудовому процесі. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. В економічній теорії найширше вживаними є такі [5]: населення, економічно активне населення, трудові ресурси. При цьому під населенням розуміють сукупність людей, що проживають на визначеній території. Разом з тим категорію «населення» слід розглядати як першооснову для утворення інших категорій, тобто «економічно активне населення», «трудові ресурси» тощо (рис. 1).

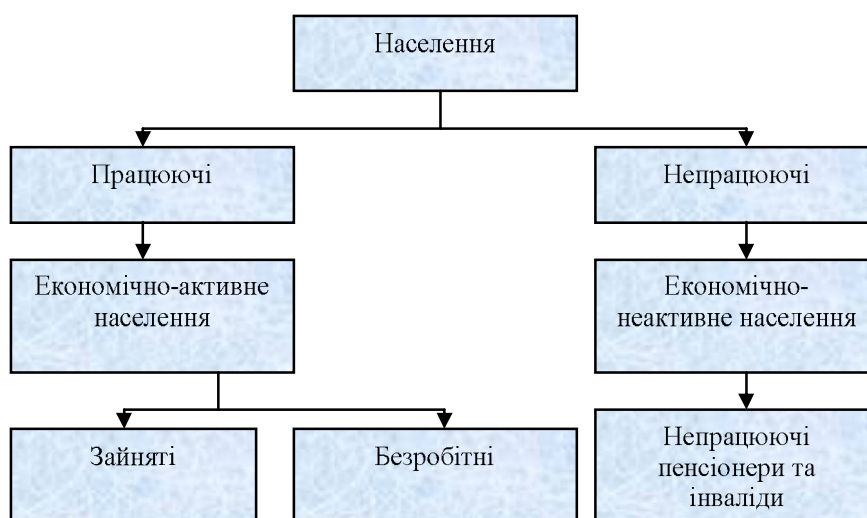


Рис. 1. Структура населення (складено за [5])

Категорію «трудові ресурси» в нашому дослідженні ми визначаємо як частину населення країни, що за фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати. Під категорією «економічно активне населення», або робоча сила, слід розуміти частину трудових ресурсів, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили, тобто здатна, хоче і може працювати [6].

Відповідно до окреслених нами визначень, поняття «трудові ресурси» є ширшим за поняття «економічно активне населення», оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей і осіб, які стаціонарно навчаються (з відривом від виробництва) (рис. 2).

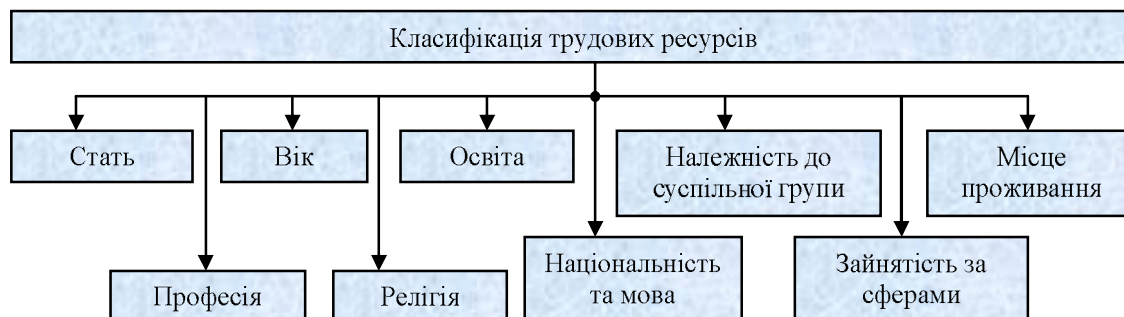


Рис. 2. Структура трудових ресурсів (складено за [6])

Якщо розглядати математику визначення, то реально за поняттям «трудові ресурси» стоїть кількість населення, яку можуть змусити працювати різні життєві і соціальні обставини, тобто яке здатне працювати за фізичним станом. Поняття ж «економічно активне населення» – це та реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати за наявності різних життєвих і соціальних обставин чи без таких. Продовжуючи роз'яснення поняття «трудові ресурси», слід зауважити, що реальними ресурсами для праці все ж таки є економічно активне населення. На структуру і склад трудових ресурсів істотно впливає своєчасне виявлення тенденцій демографічного розвитку суспільства. Від демографічних характеристик працездатного населення (статевовікової структури, здоров'я, відтворення, рівня зайнятості, міграційних рухів тощо) і показників демографічного розвитку (динаміка народжуваності і смертності населення) залежать економічні характеристики розвитку певної території (регіону, країни), наприклад, показники національного доходу, адже в першу чергу демографічний фактор впливає на рівень трудової активності населення. Так, зміна чисельності і структури населення за статтю та віком, його професійного й освітнього рівня, сімейно-утворюючих тенденцій впливає на подальший розподіл і використання національного доходу, перерозподіл соціального навантаження в суспільстві, на рівень співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на внутрішньому і зовнішньому ринках праці.

Управління демографічними процесами є об'єктивно необхідним. Урахування поточної демографічної ситуації в країні стає найважливішою умовою коректного планування соціально-економічного розвитку. Базуючись на цьому, демографічна політика як частина загальної соціально-економічної політики країни має бути спрямована на досягнення в відтворення населення з урахуванням територіальних (регіонально-галузевих) особливостей розвитку в довготривалій перспективі.

Аналізуючи категорію «трудовий потенціал», слід зазначити, що він являє собою інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Він включає компоненти, основними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, тайм-менеджмент тощо. Таким чином, компоненти трудового потенціалу повинні характеризувати [7]:

- психофізіологічні можливості участі людини в суспільно-корисній діяльності;
- можливість здійснення соціальних комунікацій;
- здатність до генерації нових ідей, методів, робіт;
- раціональну й адекватну поведінку в суспільстві;
- наявність компетенцій, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт;
- пропозицію на ринку праці.

З одного боку, трудовий потенціал характеризує можливості суспільства щодо залучення населення різної статі і віку до суспільної праці (кількісний аспект). З іншого боку, трудовий потенціал суспільства оцінює реальні можливості участі людей в суспільно-корисній праці через вираження їх компетенцій: знань, умінь і навичок, які набуваються людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання і підвищення кваліфікації тощо.

Отже, природною основою трудового потенціалу є населення. Специфіка демографічної ситуації в Україні періоду незалежності полягає в поєднанні масштабної депопуляції з погіршенням певних якісних характеристик населення, зокрема його здоров'я. Насамперед, чисельність населення в Україні неухильно скорочується. Враховуючи офіційні статистичні дані Держкомстату з початку 1993 р., коли населення України мало найбільшу чисельність (52,2 млн осіб), до кінця грудня 2012 р. (45,6 млн) його природне зниження – результат перевищення числа померлих над числом народжених та негативне міграційне сальдо (що фіксувалося в Україні з 1994 по 2012 рр.) – зумовили скорочення кількості населення більш ніж на 7 млн осіб, здебільшого за рахунок природного зменшення (депопуляції). Серед європейських держав, у яких прослідковано депопуляційні тенденції, Україна визначається державою з високою інтенсивністю природного зменшення населення. Високі темпи депопуляції обмежують можливості країни у формуванні конкурентного трудового потенціалу [8].

Для сучасної демографічної ситуації в Україні характерні: зменшення народжуваності, збільшення смертності і відсутність природного приросту; старіння населення, збільшення «навантаження» на працездатну частину населення; скорочення тривалості життя чоловіків і жінок; погіршення здоров'я нації; інтенсифікація міграційних процесів, вплив яких на демографічні та соціально-економічні показники суперечливий і здебільшого негативний.

Проаналізуємо демографічні проблем на рівні регіону на прикладі Дніпропетровської області, що займає 5,3% території з населенням 7,4%, є одним з провідних регіонів України, економічний розвиток якого значною мірою впливає на загальну ситуацію в державі. Особливістю регіону є висока щільність населення – 115 осіб на 1 км² і рівень урбанізації – питома вага міського населення – становить 83,6%. Слід також вказати на високий рівень господарського освоєння території. Тут зосереджено 10,5% основних фондів господарського комплексу, створюється 9,2% валової доданої вартості економіки держави і виробляється 16% промислової продукції. Територіальна концентрація промисловості в регіоні в 3 рази перевищує середній рівень по Україні. Особливо високий рівень концентрації металургії – у 7 разів більше від середнього значення в Україні, а також хімічної та нафтохімічної промисловості, машинобудування і металообробки, які відповідно у 2,9 і 1,8 рази вищі за середній по державі показник. Зазначені галузі є основними галузями промислової спеціалізації області в загальнодержавному поділі праці [9, 10].

Аналіз демографічної ситуації Дніпропетровської області демонструє: чисельність наявного населення Дніпропетровської області за станом на 1 січня 2013 р. складає 3307,8 тис. жителів. Упродовж 2012 р. вона скоротилася на 12,5 тис. осіб, що сталося виключно внаслідок його природного скорочення.

Аналізуючи дані Головного управління статистики у Дніпропетровській області (табл. 1), видно, що порівняно з 2011 р. природне скорочення населення зменшилось на 9,9%. Це пов'язано зі зниженням рівня смертності населення з 15,7 особи на 1000 жителів у 2011 р. до 15,5 – у 2012 р. та підвищенням рівня народжуваності з 10,9 народжених на 1000 жителів до 11,2 відповідно. Упродовж 2012 р. кількість прибулих мігрантів зросла проти 2011 р. на 5,4% і склала 48,6 тис. осіб; число вибулих збільшилось на 0,8% і дорівнювало 46,7 тис. осіб. Сальдо міграції набуло позитивного значення та становило 1,9 тис. осіб. Що стосується ринку праці регіону, то враховуючи демографічні чинники, він має такий вигляд (табл. 2): протягом січня 2013 р. офіційного статусу безробітних набули 6 тис. громадян. Їх чисельність за станом на 1 лютого склала 36,7 тис. осіб, з яких 53,8% становили жінки, 42,4% – особи у віці до 35 років. Серед кожних 100 безробітних 33 особи розраховували на додаткові гарантії щодо працевлаштування. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по області на 1 лютого 2013 р. становив 1,8% від кількості населення працездатного віку. При цьому зазначений показник серед сільського населення складав 3,5%, серед мешканців міських поселень – 1,5% [11].

Таблиця 1 – Статистичні показники демографічного стану в Дніпропетровській області [11]

Роки	Чисельність наявного населення, тис. осіб	Кількість народжених, осіб на 1000 осіб наявного населення	Кількість померлих, тис. осіб	Природний приріст (скорочення)
2008	3398,4	11,0	17,7	-6,7
2009	3374,2	11,1	16,3	-5,2
2010	3355	10,6	16,3	-5,7
2011	3336,5	10,9	15,7	-4,8
2012	3320,3	11,2	15,5	-4,3

Навантаження безробітного населення на одне вільне робоче місце на кінець січня 2013 р. становило 5 осіб. Рівень працевлаштування безробітних громадян у січні 2013 р. становив 2,9%. Середньооблікова чисельність громадян, які отримували допомогу по безробіттю із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, становила 24 тис. осіб. Середній розмір

допомоги склав 1195,6 грн., що вище рівня мінімальної заробітної плати, визначеної на державному рівні з 1 січня 2013 р. (1147 грн.) [11].

Слід зазначити, що Дніпропетровська та інші промислові області, які за економічними та деякими соціальними показниками посідають провідні місця в Україні, за демографічними показниками виглядають найгірше. Це пов'язано з надмірною концентрацією промислових підприємств на території зазначених областей, значним техногенним навантаженням та, як наслідок, критичною екологічною ситуацією, зростанням загальної захворюваності населення та передчасної смертності населення.

Таблиця 2 – Показники ринку праці в Дніпропетровській області [11]

Роки	Економічно активне населення (працездатного віку), тис. осіб	Зайняте населення (працездатного віку), тис. осіб	Безробітне населення (працездатного віку), тис. осіб	Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, на кінець року, осіб	Потреба в робочій силі, на кінець року, тис. осіб
2008	1543,7	1459,8	83,9	5	10,0
2009	1566,0	1437,8	128,2	5	6,5
2010	1549,8	1432,1	117,7	5	7,6
2011	1544,5	1429,2	112,3	4	8,0
2012	1553,8	1445,3	108,5	5	7,2

В Україні впродовж останнього десятиріччя на фоні демографічного старіння населення відбувалося нагромадження та загострення хронічних захворювань, спостерігалось стійке зростання їх кількості. Надзвичайно гострою є проблема розповсюдження соціально небезпечних хвороб, таких як: туберкульоз, ВІЛ-інфекція та СНІД, венеричні хвороби та розлади психіки і поведінки через уживання психотропних речовин (наркологічні розлади).

Здійснений нами аналіз статистичних показників, який демонструє значні кількісні втрати трудового потенціалу регіону, вимагає розробки комплексу заходів щодо його стабілізації і розвитку на основі формування ефективної демографічної, економічної, соціальної, екологічної політики як на місцевому (локальному, міському, регіональному), так і на загальнодержавному рівнях.

Першочерговими заходами регіональної стратегії розвитку Дніпропетровської області з протидії руйнуванню трудового потенціалу за відповідними напрямками на основі дієвих програм підвищення зайнятості населення, подолання бідності, активізації охорони праці тощо, мають бути такі:

1. Демографічний розвиток.

1.1. Удосконалення регіональної демографічної політики, спрямованої на створення умов для розвитку людського та трудового потенціалу, забезпечення механізму її впровадження.

1.2. Підвищення демостворювальної функції сфери праці, забезпечення матеріальної основи відтворення населення.

1.3. Розвиток і розгалуження соціального забезпечення і захисту у сфері обслуговування сімей.

2. Підготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів.

2.1. Розвиток системи професійної підготовки, перепідготовки, навчання, підвищення кваліфікації та післядипломного навчання спеціалістів на виробництві, у науковій та науково-технічній сфері.

2.2. Підвищення зацікавленості та участі роботодавців у підготовці і підвищенні кваліфікації найманого персоналу, а також активна співпраця з навчальними закладами на кшталт системи подвійної професійно-компетентнісної освіти в Німеччині (Duale Fachhochschule).

2.3. Підвищення вимог до професійної підготовки фахівців, забезпечення її фінансування, впровадження і розвиток поглиблених модульних форм навчання, забезпечення формування банку даних потреби регіонів у спеціалістах (фахівцях) з урахуванням реальних замовлень підприємств різних форм власності та регіональних центрів зайнятості.

3. Зайнятість і ринок праці.

3.1. Формування прогресивної структури зайнятості, подолання «тіньової» зайнятості шляхом спрощення податково-фіскальної політики і легалізації спрощеного виду підприємництва у вигляді інтрапренерства.

3.2. Створення нових та модернізація вже створених робочих місць у різних галузях економіки, розвиток малого підприємництва, самозайнятості, спрямування інвестицій у регіон (розробка дієвих проектів на основі запровадження ефективного механізму маркетингу території).

3.3. Активізація та стимулювання зайнятості населення через професійне навчання, працевлаштування на дотаційні робочі місця, сприяння підприємницькій діяльності.

3.4. Підвищення трудової активності працездатного населення, зацікавленості населення в роботі шляхом урізноманітнення її змісту.

4. Охорона праці та здоров'я.

4.1. Економічне стимулювання суб'єктів соціально-трудова відносин до створення безпечних умов праці.

4.2. Переорієнтація регіональної політики у сфері охорони праці та виробничої гігієни на ліквідацію причин соціальних ризиків, загальний характер профілактичних заходів охорони здоров'я, життя і праці.

4.3. Розвиток соціальної роботи як діяльності з надання допомоги особам, родинам, групам в реалізації їхніх соціальних прав і в компенсації фізичних, психічних, інтелектуальних, соціальних та інших недоліків, що перешкоджають повноцінному соціальному функціонуванню.

4.4. Забезпечення рівних можливостей для підтримки здоров'я, збереження трудового потенціалу через зменшення соціально обумовлених відмінностей у фізичному стані різних груп населення.

5. Освітня політика.

5.1. Формування в населення цінностей «інституту праці», забезпечення високого рівня культури, поваги до життя і здоров'я людини.

5.2. Орієнтація на розвиток трудового потенціалу, індивідуалізація процесу навчання, гнучке використання єдиних програм.

5.3. Створення сучасної моделі фінансування освіти шляхом формування багатоканальних платіжних систем, стимулювання інвестицій у людський капітал (гранти для студентів тощо).

6. Міграційна політика.

6.1. Вирішення житлово-матеріальних проблем депортованих громадян.

6.2. Зменшення масштабів трудової міграції українців, стимулювання зворотності трудових поїздок.

7. Екологічна безпека.

7.1. Створення надійних гарантій екологічної безпеки, забезпечення охорони природного навколишнього середовища, застосування дієвих інструментів для відтворення і раціонального використання природних ресурсів.

7.2. Поліпшення якості екологічної освіти, відповідальності суспільства, бізнесу і громадян за екологічні результати господарської діяльності.

7.3. Впровадження у виробництво сучасних ресурсозберігаючих, екологічно безпечних технологій, підтримка практики утилізації відходів.

Значні регіональні диспропорції за кількісними показниками трудового потенціалу можуть бути компенсовані ефективним використанням інтелектуального потенціалу. Забезпечити збереження і розвиток трудового потенціалу можна тільки за рахунок здійснення зваженої регіональної політики, напрям і зміст якої буде залежати виключно від потреб регіонів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки.

Категорію «трудова ресурси» в нашому дослідженні визначено як частину населення країни, що за фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати. На відміну від попередньої категорії, «трудова потенціал» являє собою інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення, під яким, у свою чергу, слід розуміти реальну частину трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати за наявності різних життєвих і соціальних обставин чи без таких.

Для Дніпропетровської області, як і для України в цілому, характерні процеси депопуляції населення – смертність перевищує народжуваність. Різке скорочення показника народжуваності в близькому майбутньому підсилить диспропорції у віковій структурі, що вказує на песимістичний прогноз щодо скорочення економічно активного населення, і, відповідно, трудового потенціалу. Уже сьогодні негативні тенденції в динаміці смертності позначилися на показнику скорочення тривалості життя. Сьогодні середня тривалість життя чоловіків становить 64 роки, жінок – 74 роки. Основними факторами високої смертності населення є поступове знецінення якості та зменшення життєвих стандартів, скорочення для значної частини населення можливостей профілактики, своєчасної діагностики

захворювань, подорожчання лікарських засобів тощо. Однак було б несправедливим пов'язувати зростання смертності виключно з економічними негараздами. Адже, населення не усвідомлює власне самоцінності здоров'я.

Стан сьогоденної демографічної ситуації в Україні можна кваліфікувати як кризовий не лише тому, що депопуляція поєднується зі значним погіршенням здоров'я населення та інших якісних характеристик, але зі знеціненням багатьох життєвих цінностей і понять. Поліпшення демографічної ситуації можна очікувати за умови поліпшення економічної ситуації в Україні, провідну роль у цьому мають відіграти: подолання бідності на основі зростання доходів і рівня життя населення; реформування сфери праці; забезпечення ефективної зайнятості; підвищення якості життя; удосконалення системи охорони здоров'я; підвищення якості медичного обслуговування; удосконалення системи соціального обслуговування і захисту сімей тощо.

Сьогодні від окремих заходів, спрямованих на поліпшення існування певних соціально-демографічних груп, необхідно переходити до комплексної демографічної політики, розрахованої на тривалий період. Це впливає з того, що демографічні процеси тісно переплітаються з економічними, соціальними і навіть політичними процесами. З іншого боку, тільки комплексне вирішення проблем може прискорити успішну реалізацію економічних реформ на основі стабілізації розвитку суспільства.

Основними напрямками демографічної політики мають стати:

- соціальний захист материнства й дитинства, розвиток можливостей щодо усиновлення дітей-сиріт;
- зміцнення здоров'я населення на основі продуманої медичної реформи;
- зміцнення інституту шлюбу і сім'ї;
- раціоналізація міграційних процесів;
- соціальна підтримка інвалідів і пенсіонерів, інших соціально вразливих груп.

Головними цілями процесу управління трудовими ресурсами регіону повинні стати:

- мотиваційне підвищення активної зайнятості працездатного населення;
- допомога в працевлаштуванні населення, яке прагне працювати за наймом;
- сприяння офіційній зайнятості та легалізації і прозорості відносин «роботодавець – найманий працівник»;
- комплексне вирішення проблем регіонального безробіття на основі активного впровадження механізму територіального маркетингу і створення за його допомогою нових робочих місць;
- створення механізмів якісної перепідготовки кадрів, що підлягають вивільненню (з різних причин) з підприємств виробничої сфери регіону.

Отже, підсумовуючи наші дослідження, слід поставити наголос на першочергових заходах, які мають сприяти демографічному розвитку; адже демографічний розвиток є запорукою успішного розвитку будь-якого суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. — К. : Кондор, 2003. — 224 с.
2. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економіки» / Л. О. Згалат-Лозинська ; Наук.-дослід. екон. ін-т. — К., 2002. — 22 с.
3. Ільїн Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : монографія / Л. М. Ільїн. — К. : Енергія плюс, 2007. — 212 с.
4. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування і використання : монографія / І. І. Бажан. — Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. — 144 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підруч. / О. А. Грішнова. — [3-тє вид., стер.]. — К. : Знання, 2004. — 535 с.
6. Леонтєва Г. Г. Лекції з економічної та соціальної географії України : навч. посіб. / Г. Г. Леонтєва. — Суми : ВГД Університетська книга, 2004. — 176 с.
7. Хвесик М. А. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка : навч. посіб. / М. А. Хвесик, Л. М. Горбач, П. П. Пастушенко. — К. : Кондор, 2005. — 344 с.
8. Демографічна ситуація. Чисельність населення [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики : офіц. веб-сайт. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

9. Аналіз тенденцій соціально-економічного розвитку Дніпропетровської області та її адміністративно-територіальних одиниць : монографія / Л. М. Зайцева, В. В. Антонов та ін. ; за наук. та заг. ред. Л. М. Зайцевої. — Д. : ДРІДУ НАДУ, 2004. — 224 с.
10. Антонов В. А. Методика комплексної оцінки соціально-економічного розвитку області та її адміністративно-територіальних одиниць (на прикладі Дніпропетровської області) : метод. реком. / В. А. Антонов, Л. М. Зайцева. — Д. : ДРІДУ НАДУ, 2004. — 36 с.
11. Соціально-економічне становище Дніпропетровської області [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики : офіц. веб-сайт. — Режим доступу : <http://www.dneprstat.gov.ua>.

УДК 336.7:338.2

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПАСИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКІВСЬКИМИ УСТАНОВАМИ УКРАЇНИ

Литвинюк О.В, аспірант, викладач

Одеський національний економічний університет

У статті розглядається процес управління активами та пасивами банківських установ у сучасних умовах. Особлива увага в дослідженні приділяється механізму формування банківських ресурсів, зокрема за допомогою пасивних операцій. Головним інструментом, який забезпечує необхідними коштами банківські установи, є пасивні операції, тому процесу формування та ефективному використанню приділяється значна увага в процесі управління.

Ключові слова: механізм, пасиви, активи, банк, фінанси, управління, ефективність, стійкість, прибутковість.

Литвинюк А. В. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПАССИВНЫХ ОПЕРАЦИЙ БАНКОВСКИМИ УЧЕРЕЖДЕНИЯМИ УКРАИНЫ / Одесский национальный экономический университет, Украина

В статье рассматривается процесс управления активами и пассивами банковских учреждений в современных условиях. Особое внимание в исследовании уделяется механизму формирования банковских ресурсов, в частности при помощи пассивных операций. Главным инструментом, который обеспечивает необходимыми средствами банковские учреждения, являются пассивные операции, поэтому процессу формирования и эффективному использованию уделяется значительное внимание в процессе управления.

Ключевые слова: механизм, пассивы, активы, банк, финансы, управление, эффективность, устойчивость, доходность.

Litvinyuk A. V. ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF THE MECHANISM OF FORMATION AND USE OF PASSIVE OPERATIONS OF BANKING INSTITUTIONS OF UKRAINE / Odessa National Economic University, Ukraine

In the floor the process of management of assets and passive voices of bank institutions is examined in modern terms. Special attention in investigational spared the mechanism of forming of bank resources, in particular by passive operations. By a main instrument which provides a necessary money bank institutions – there are passive operations, considerable attention is spared that process of forming and effective use in the process of management.

Key words: mechanism, passive voices, assets, bank, finances, managements, efficiency, firmness, profitability.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах сучасного нестабільного розвитку економіки, однією із головних проблем вітчизняної банківської системи виступає підтримка стабільності та надійності, завдяки чому банківські установи можуть виконувати свої функції та забезпечувати достатньою кількістю фінансових ресурсів економіку країни. Одним із основних чинників, який забезпечить можливість вітчизняної банківської системи здійснювати позитивний вплив на економіку: розширювати банківські послуги, не доспукаючи при цьому значних ризиків і відповідно зберігаючи стабільність та надійність банківської системи, є механізм ефективного формування та управління активами та пасивами банківських установ.

У ринкових умовах господарювання саме обсяг і якість ресурсів, якими розпоряджуються банківські установи, визначають головні сфери та напрямки їхньої діяльності, склад клієнтури та рівень одержуваних прибутків. Проблема формування ресурсної бази банків, зокрема оптимізація їхньої