

$$S_t = \alpha m_t + (1 - \alpha) S_{t-1};$$

$$\hat{m}_{t+1} = \text{Sign}(S_t) = \begin{cases} +1, S_t > \varepsilon_S; \\ 0, |S_t| \leq \varepsilon_S; \\ -1, S_t < -\varepsilon_S, \end{cases}$$

где ε_S – ширина інтервала безразличия, для экспоненциальной средней $S_t, \varepsilon_S > 0$.

Возможно, для ε_S необходим свой или тот же параметр адаптации α , что и для m_t .

Прогноз знака прироста курса валюты на момент $t + 1$ определим аналогичным (6) образом:

$$\hat{\text{Sign}}(\Delta x_{t+1}) = \text{Sign}(\hat{m}_{t+1} k_t). \quad (7)$$

Машинные эксперименты показали, что прогнозы по интервальной модели (7) более точны, чем нулевой вариант модели Ю. П. Лукашина.

Направлением дальнейших исследований является "обкатка" предложенного подхода на рядах динамики курсов валют.

Предварительные расчеты показывают работоспособность метода краткосрочного прогнозирования с учетом временного лага и интервалов колебаний курсов.

Литература: 1. Granger Clive W.J. Predictability of stock market prices / Clive W. J. Granger, Oscar Morgenstern. – Massachusetts, 1970. 2. Лукашин Ю. П. Адаптивные методы краткосрочного прогнозирования временных рядов. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 416 с. 3. Ван Хорн Дж. К. Основы финансового менеджмента / Дж. К. Ван Хорн, Дж. М. Вахович. – 11-е изд. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. – 992 с. 4. J. Neely Christopher. How well do monetary fundamentals forecast exchange rates? / Christopher J. Neely, Sarno Lucio // Working Paper 2002-007A of Federal Reserve Bank of St. Louis. – 2002. 5. Evans Martin D. D. Order flow and exchange rate dynamics / Martin D. D. Evans, Richard K. Lyons // NBER working paper series 7317. – 1999. 6. Brooks C. Linear and non-linear non-forecastability of high-frequency exchange rates // Journal of forecasting. – 1997. – №16. – Pp. 125 – 145. 7. Taylor M. P. Nonlinear adjustment, long-run equilibrium and exchange rate fundamentals / M. P. Taylor, D. A. Peel // Journal of international money and finance. – 2008. – №19. – Pp. 33 – 53. 8. Cheung Y. W. Long memory in foreign-exchange rates // Journal of business and economics studies. – 1993. – №11. – Pp. 93 – 101. 9. Coakley J. Nonparametric cointegration analysis of real exchange rates / J. Coakley, A. Fuertes // Applied financial economics. – 2001. – №11. – Pp. 1 – 8. 10. Kaminsky S. Currency and banking crises: the early warnings of distress / S. Kaminsky, C. Reinhart // American economic review – 1999. – №89. – Pp. 473 – 500. 11. M-Azali M. S. Does PPP hold between Asian and Japanese economies evidence using panel unit root and panel cointegration / M. S. M-Azali, Habibullah, Baharumshah A. Z. // Japan and the world economy. – 2001. – №13. – Pp. 35 – 50. 12. Кендэл М. Временные ряды. – М.: Финансы и статистика, 1977. – 145 с. 13. Иващенко П. О. Моделирование транзитивных процессов в экономике Украины. – Харьков: Видавничий центр Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, 2002. – 188 с.

УДК 331.522.4:330.342.3"714"

Корнілов О. О.

ЯКІСНІ ЗМІНИ В ХАРАКТЕРІ І СТРУКТУРІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Qualitative changes in the nature of labour power and in its structure are regarded in the article. These changes depend on how fast a state and employers will understand the necessity and importance of this problem decision.

У Програмі діяльності уряду України "Назустріч людям" проголошено, що в центрі сучасного розвитку держави має перебувати людина. Формування, використання, розвиток людських здібностей у процесі економічної діяльності опосередковуються складною системою соціально-трудових відносин. А становлення ринкових принципів господарювання, структурна перебудова економіки, зміна відносин власності суттєво вплинули на цю систему, кардинально трансформували ринок праці та умови формування і відтворення робочої сили.

Питання регулювання процесів функціонування та розвитку, якісних змін в характері і структурі робочої сили вельми активно досліджуються у вітчизняній економічній літературі. Значний внесок у розробку зазначеної проблеми зробили Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, М. І. Долішній, М. І. Дзямулич, С. П. Калініна, А. М. Колот, Н. О. Павловська, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, І. Я. Сахань, В. В. Секретарюк, С. В. Тумакова, С. В. Тютюнникова та ін. Багато для розробки названої тематики здійснено також вченими з близького зарубіжжя, а саме: В. Булановим, Б. Генкіним, С. Дятловим, І. Заславським, С. Карташовим, Р. Капелюшниковим, А. Нікіфоровою, І. Соболевою, Р. Яковлевим та ін.

Як підкреслював академік НАН України М. Долішній, "з огляду на євроінтеграційну спрямованість державної політики в усіх сферах діяльності, перед фахівцями постала проблема якісного вдосконалення і розвитку теорії та практики соціально-трудових відносин, дослідження їх трансформації в контексті загальносвітових тенденцій" [1, с. 91]. Незважаючи на значне коло публікацій за даною проблематикою та її досить високу теоретичну розробку, актуальним практичним завданням все ще залишається пошук шляхів удосконалення соціально-трудових відносин. Виходячи з цього, формування робочої сили в умовах трансформаційної економіки, цілий ряд її аспектів потребують глибокого дослідження. Зокрема визначення сучасного змісту категорії "робоча сила", її співвідношення з категорією "людський капітал", якісні зміни в характері і структурі робочої сили в сучасних умовах досліджено вкрай недостатньо.

Виходячи з актуальності та ступеня розробки проблеми, метою статті є дослідження якісних змін у характері і структурі робочої сили в умовах трансформаційної економіки.

Одним з найважливіших завдань, які у наш час стоять перед економікою, є формування і ефективне функціонування ринку робочої сили. Для цього необхідно передусім грамотно використовувати об'єктивні закони розвитку суспільних і економічних систем.

Як відомо, рушієм прогресу є людина – головна продуктивна сила суспільства. Оскільки вона одночасно є виробником і споживачем матеріальних благ і послуг, то саме через людину досягається рівновага в системі "виробництво – споживання". Тільки те суспільство, яке на перше місце ставить потреби людини і забезпечує найбільш ефективне її відтворення, досягає найвищого прогресу. Як підкреслює

Стаття надійшла до редакції
10.11.2008 р.

докт. екон. наук А. Колот, "проблема оптимізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками є "вічною" проблемою з моменту зародження ринку праці" [2, с. 3]. У нових політичних, економічних та соціальних умовах ця проблема набула особливої актуальності.

Протягом тривалого періоду державної незалежності України трансформаційні процеси в економіці здійснювалися без урахування ряду соціально-економічних інтересів людини, не були націлені на створення необхідних умов для її розвитку та самореалізації. Соціально-трудові відносини, незважаючи на формування ринкового середовища, базувалися на успадкованих від доринкового стану реаліях економічної діяльності.

Зробимо невеликий екскурс у минуле. У централізовано керованій економіці існував надмірний попит на робочу силу, яка використовувалась не завжди оптимально. По суті, попит у ній не був економічно детермінований, заробітна платня була не такою, що зароблялася, а такою, що фінансувалася державою, до того ж частка її у витратах виробництва порівняно з іншими факторами виробництва завжди була заниженою, що і створювало умови для надмірного розширення попиту на робочу силу.

У соціалістичній плановій економіці існувала монополія на робочі місця і на використання робочої сили, що виключало притаманні ринковим відносинам критерії і стимули, необхідні для ефективної праці. У результаті, соціалістична система господарювання викликала глибокі деформації у сфері трудових відносин. Так, було неможливо визначити адекватну частку винагороди кожного робітника у створеному національному прибутку. Шляхом різноманітних "соціальних" інструментів, які мали виключно суб'єктивний характер, усереднювалася винагорода праці, що не могло не призвести до зрівнялівки. Держава як монополійний власник засобів виробництва диктувала ціну на робочу силу зі значним заниженням її реальної вартості. Тим не менш, не можна стверджувати, що за часів соціалізму взагалі не було ринку праці, він існував, але у викривленому вигляді. Тому в умовах перехідного періоду стоїть завдання не створення ринку праці, а його упорядкування [3, с. 94].

Так, наприклад, у дореформений період російська робоча сила помітно відрізнялася за своїми структурними характеристиками від робочої сили інших країн, особливо – країн зі зрілою ринковою економікою. При наявності гіпертрофованого промислового сектору слабо був розвинений сектор послуг: попит на послуги штучно пригнічувався на користь попиту на товари; система постачання і збуту відрізнялася надцентралізацією; панувала ідеологія, згідно з якою продуктивною визнавалася тільки праця з виробництва товарів. Як підкреслює докт. екон. наук Р. Капелюшников, "професійну структуру зайнятості було зміщено на користь "синькомірчикових" професій, пов'язаних з фізичною працею, багато які "білокомірчикові" професії були представлені недостатньою мірою або зовсім були відсутні" [4, с.19]. Хоч економіка і мала численний контингент високоосвіченої робочої сили, система освіти була орієнтована на придбання вузькоспеціалізованих технічних навичок на шкоду загальним знанням і вмінням. Значна частина накопиченого людського капіталу була чітко "неринковою" і могла мати економічну цінність лише у специфічному контексті планової економіки.

В умовах трансформаційної економіки реалізація трудових здібностей і навичок працездатного населення можлива лише в результаті піднесення економіки та балансування попиту й пропозиції на ринку праці. Ринок робочої сили жорстко пов'язаний з усіма іншими підсистемами ринку. Насправді, щоб користуватися попитом, робоча сила має володіти певною сукупністю фізичних, розумових і професійних здібностей. Реалізуючи ці здібності у процесі виробництва, вона має постійно відтворюватися, щоб не загубити своїх споживчих якостей. І не тільки самовідтворюватися, але і закладати основи відтворювання на перспективу, стимулюючи збільшення і покращення якісного стану майбутніх трудових ресурсів і всього населення. Із зазначеного виходить, що на ринку робочої

сили завжди має бути конкуренція як основна рушійна сила вдосконалення здібностей робітника до праці.

У сучасних соціально-економічних умовах України передбачено ряд заходів, спрямованих на поширення трудової активності, а саме:

збереження виробничого потенціалу та робочих місць під час упровадження процедури банкрутства підприємств;

виконання за участю об'єднань роботодавців і профспілок додаткових організаційних заходів та залучення нетрадиційних джерел фінансування для сприяння зайнятості населення в областях, районах, містах, де фактичний рівень безробіття перевищуватиме прогнозовані показники;

забезпечення контролю за дотриманням умов договорів купівлі-продажу об'єктів приватизації щодо збереження та створення робочих місць;

упровадження нових способів приватизації з метою підвищення привабливості українських підприємств для залучення іноземного капіталу;

розвиток підсобних промислових підприємств та промислів для працевлаштування спеціалістів, що проживають у сільській місцевості;

розширення і становлення приватних господарств, що створюють нові робочі місця у тваринництві, переробній промисловості та торгівлі;

здійснення бронювання робочих місць на підприємствах для осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці та ін.

Підвищенню трудової активності сприяє також Закон України "Про зайнятість населення", який передбачає фінансування компенсаційних виплат вивільненим працівникам за рахунок коштів державного фонду сприяння зайнятості населення.

Фактичний стан незайнятості населення характеризує повний ринок праці, розрахунки якого потрібні для узгодження перспективних змін у використанні трудових ресурсів з темпами розвитку економіки, визначення потреби в новостворених робочих місцях, реалізація стратегії стримування зростання масштабів безробіття тощо.

В умовах мобільної ситуації у сфері зайнятості для врахування та запобігання зростанню безробіття і розроблення заходів щодо пом'якшення його наслідків у балансі оцінюється взаємозв'язок між повним та зареєстрованим ринком праці.

З документів, які прийняті на міжнародному рівні, випливає, що метою стійкого розвитку є забезпечення соціально-економічного прогресу, який уможливує подолання найскладніших економіко-екологічних проблем і соціальних суперечностей та забезпечує задоволення матеріальних і духовних потреб як нинішніх, так і майбутніх поколінь. Як вважають А. Колот та С. Григорович, "для досягнення зазначеної мети стійкий розвиток має передбачати економічне зростання, що необхідне для досягнення прийнятних матеріальних стандартів життя, боротьби з бідністю, досягнення соціально прийнятної диференціації доходів. При цьому має зменшуватися прірва між рівнем доходів у різних країнах, а також їх вирівнювання між різними верствами населення в межах однієї країни; підвищення значущості духовних цінностей, задоволення духовних потреб людей, подолання соціальних антагонізмів; збереження рівноваги екосистем, що історично склалися, заради безпечного майбутнього людства" [5, с. 11].

Неупереджений аналіз стану соціально-трудових відносин в Україні на сучасному етапі її розвитку дає підстави для певного оптимізму, констатації позитивних зрушень у цьому питанні. Незважаючи на "незоране" правове поле в галузі соціально-трудових відносин, відсутність належної інституціоналізації нових відносин між працею і капіталом, діалог між найманими працівниками і роботодавцями на принципах соціального партнерства вже не сприймається як ренегатство, наївність чи екзотика. Вищезгадані автори не поділяють поширеної думки, що трансформаційні процеси в соціально-трудої сфері, які мали

місце в перебудовний період, — це суцільна низка помилок і недоліків. Це був одночасно й період соціального пошуку, подолання упередженості щодо ринкових відносин та підприємництва, формування критичної маси людей, здатних стати сучасними, інноваційно-орієнтованими підприємцями. З'являються певні ознаки "соціалізації" економічної політики держави [5, с. 12].

У жовтні 2004 – січні 2005 рр. було проведено експертне опитування спеціалістів з проблем управління, праці та соціальної політики, серед яких відомі вчені України – фахівці в соціально-трудовій сфері, керівники та менеджери з персоналу ряду промислових підприємств, профспілкові діячі. За результатами опитування у статті Л. В. Шаульської визначено, що рівень розвиненості соціально-трудових відносин у суспільстві значною мірою визначає умови використання робочої сили і найвагоміші недоліки соціально-трудової сфери. Вони визначені експертами як пріоритетні і проілюстровані на рис. 1.

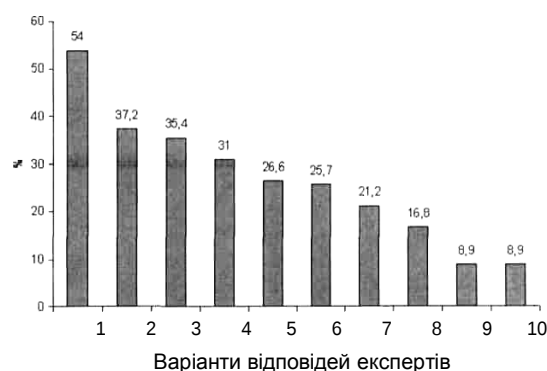


Рис. 1. Оцінка експертами значущості недоліків соціально-трудових відносин, які перешкоджають розвитку трудового потенціалу, проранжовані за пріоритетністю, у % до опитаних

На рис. 1 цифрами позначені такі варіанти відповідей експертів:

1. Значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, гарантій, вимог від їх фактичної реалізації.
2. Зниження ролі профспілок щодо впливу на регулювання соціально-трудових відносин.
3. Зниження ролі та місця підсистеми трудових відносин у системі соціальної політики.
4. Нерозвиненість виробничої демократії.
5. Незабезпечення раціонального сполучення державного і договірного регулювання соціально-трудових відносин.
6. Низький рівень правових знань, культури ведення переговорів щодо укладання угод та колективних договорів.
7. Незорієнтованість соціально-трудових відносин на запобігання, попередження соціально-трудових конфліктів і спорів, нерозвиненість соціального партнерства.
8. Невідповідність вітчизняних трудових норм, гарантій, стандартів, вимог європейському рівню.
9. Невідповідність інформаційного забезпечення соціально-трудових відносин потребам оцінки та прогнозування розвитку трудового потенціалу, недоліки статистичної звітності та обмеженість соціальних досліджень з цих питань.
10. Несформованість державного та регіональних банків даних, заходів з формування та вдосконалення трудової сфери соціально-трудових відносин на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях.

Суттєвим недоліком соціально-трудових відносин, який перешкоджає розвитку трудового потенціалу, є значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, гарантій, вимог від рівня

їх фактичної реалізації, на який вказали 54% фахівців [6, с. 137]. Таким чином, розвиток соціально-трудової сфери та стан соціально-трудових відносин значною мірою залежать і все більше залежатимуть від успіху чи неуспіху на шляху розбудови економіки України. До чинників, які стримують розвиток соціально-трудової сфери та унеможливають суттєві зрушення в якості трудового життя, треба віднести наявність на українському ринку праці критичної маси неконкурентоспроможних, малопродуктивних робочих місць, місць, які потребують низької кваліфікації.

Цілком очевидно, що українське суспільство не в змозі кардинально вирішити соціальні проблеми, зокрема скоротити масштаби та глибину бідності, досягти прогресу в розвитку людського капіталу, забезпечити високу якість життя та сформувати потужний середній клас, якщо й надалі для лівової частки зайнятих в економіці робоче місце перебуватиме на міському або сільському ринку, на "напівлежачому" підприємстві або у сфері неформальної зайнятості. Вийти за таких умов можливо, але гідно жити, досягати європейських соціальних стандартів не можна. Варто чітко усвідомлювати, що лише за істотного зростання кількості й частки робочих місць високої освітньої місткості, лише в разі прориву у створенні конкурентоспроможних робочих місць в Україні можна досягнути повної, продуктивної, ефективної, високооплачуваної зайнятості, яка є однією з основних передумов підвищення якості трудового життя, а отже й формування досконалих відносин у сфері праці. А якість трудового життя слід трактувати як ступінь поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя, задоволення працівників умовами праці й взаєминами в колективі. Вона відображає наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя. Якість трудового життя можна підвищити, змінюючи на краще параметри, які впливають на добробут, соціальний і духовний розвиток праці людини.

Існуюча нині в Україні класифікація структури робочої сили не враховує виникнення її нових соціально-економічних форм, що зумовлено урізноманітненням форм власності, появою великої кількості власників, які не є найманими працівниками, поєднанням найманої праці з правом власності на засоби виробництва тощо. В умовах переходу до ринкової економіки як базової суспільної форми робочої сили є індивідуальна власність на свою здатність до праці. Робоча сила може бути використана в різноманітних формах залежно від способу та характеру поєднання її із засобами виробництва. Як вважає канд. екон. наук М. Дзямулич, виходячи з існуючих соціально-економічних та правових умов, які формуються в Україні, можна виділити такі форми робочої сили (рис. 2) [7, с. 9].



Рис. 2. Соціально-економічні форми робочої сили в перехідній економіці України

Важливим фактором успішного соціально-економічного розвитку держави є механізм відтворення робочої сили, який у процесі переходу до ринкової економіки зазнав значних деформацій, що, на думку автора, пов'язано з досить низьким рівнем заробітної плати, важкою доступністю до споживання матеріальних благ основної маси трудящих, неможливістю нормального задоволення духовних потреб людей тощо. Наростання подібних тенденцій на українському ринку праці призвело до загального зниження рівня доходів населення, зменшення доступу працюючих до надбання матеріальних благ та задоволення своїх культурних потреб. А одним з найбільш негативних наслідків таких деформацій у майбутньому може стати невідповідність робочої сили розвитку виробничо-економічних відносин, що в результаті відкине нашу державу на рівень країн "третього світу".

Аналіз наслідків реформування економіки виявив основні тенденції, характерні для ринку праці в умовах трансформаційної економіки, а саме: зростання безробіття у зв'язку зі структурною перебудовою економічних відносин та вивільненням надлишкової робочої сили; зменшення зайнятості у промисловості, в середньому вдвічі від загального зменшення зайнятості; збільшення серед безробітних питомої ваги працівників з вищою освітою; загальне зростання витрат на реалізацію програм з працевлаштування та підтримки зайнятості; зменшення рівня реальних прибутків населення; зміни структури зайнятості робочої сили, що проявляється у зменшенні зайнятості в галузях промисловості та зростання у сфері послуг і збільшення частки малого підприємництва; зростання рівня міжнародної трудової міграції, виїзд частини економічно активного населення на роботу за кордон у зв'язку з прагненням збільшити рівень доходів та зменшенням кількості робочих місць в країні-донорі.

Звернемось до статистики. За даними Державного комітету статистики у I кварталі 2008 року середньомісячна чисельність економічно активного населення віком 15 – 70 років становила 22,3 млн осіб, з яких 20,9 млн були зайняті економічною діяльністю, а решта (1,4 млн) – безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень зайнятості населення становив: у віці 15 – 70 років – 58,7%, а в працездатному віці – 66,7%. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15 – 70 років становив 6,4%, а працездатного віку – 6,9%. А за даними державної служби зайнятості, у січні – березні 2008 р. її послугами скористалися 1054,3 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян проти 1219,2 тис. у січні – березні 2007 р. [8, с. 71]. Зростання обсягів і рівня зайня-

тості та зменшення обсягів і рівня безробіття відбулося в усіх регіонах України. Якщо порівняти з рівнем безробіття в країнах Євросоюзу серед населення віком 15 років і старше, то він становив, наприклад, в Іспанії – 8,2%, у Франції – 8,8%, в Словаччині – 11,1%, у Польщі – 11,8%.

Номінальні доходи населення за січень – лютий 2008 р. порівняно з відповідним періодом 2007 р. збільшилися на 47,3%. Наявний дохід, який може бути використаний населенням на придбання товарів та послуг, збільшився на 47,3%, а реальний наявний, визначений з урахуванням цінового фактора, – на 22,1%. У лютому 2008 р. порівняно з січнем номінальні доходи населення збільшилися на 10,1%, а наявний та реальний наявний доходи – відповідно на 6,3% та 3,4%. Наявний дохід у розрахунку на одну особу за лютий 2008 р. становив 927,8 грн проти 870,3 грн за січень [8, с. 4, 63].

Кількість працівників підприємств, установ та організацій у лютому 2008 р. склала 11,4 млн осіб. Середній розмір їх номінальної заробітної плати становив 1 633 грн, що значно перевищує державні соціальні стандарти, встановлені з 1 січня 2008 р. у 3,2 раза – рівень мінімальної заробітної плати (515 грн) та у 2,6 раза – прожиткового мінімуму для працездатної особи (633 грн) Порівняно з січнем 2008 року розмір заробітної плати збільшився в середньому на 7,3%, а з лютим 2007 р. – на 43,0% [8, с. 64].

Розглядаючи станововікову структуру робочої сили в Україні, зазначимо загальне збільшення кількості людей у віці, старшому за працездатний, та зменшення кількості молодих людей. Демографічні особливості природного руху робочої сили свідчать про можливість наростання "кризи людського потенціалу" в недалекому майбутньому.

Таким чином, невпевненість у майбутньому, відсутність стабільних надходжень до сімейного бюджету вкрай негативно впливає на ряд соціально-економічних показників, одним з яких є стан демографічної ситуації в країні. На 1 січня 2000 р. кількість населення України становила 49,7 млн осіб (на 1 січня 1998 р. цей показник був на рівні 50,25 млн осіб). Лише за 1999 р. природне скорочення чисельності населення оцінювалось близько 350 тис. осіб. Загальновідомо, що демографічній системі в усі часи була притаманна деяка самостійність та підпорядкування внутрішнім законам саморозвитку. Зараз для України є характерним загальне погіршення стану демографічних показників. Ще у 1999 р. порівняно з 1998 р. рівень народжуваності в Україні знизився з 8,3 до 7,8 осіб на 1000 жителів, а рівень смертності зріс з 14,3 до 14,9 померлих на 1000 населення [9, с. 13].

За прогнозами Римського клубу, зробленими ще в середині 90-х років минулого століття, до 2015 року в Україні

очікується зменшення населення до 10 – 15 мільйонів чоловік [10, с. 7 – 8]. Такі страшні цифри викликають недовіру. Водночас, слід відзначити, що один з найвагоміших здобутків демократії – право людини на життя – знаходиться під впливом об'єктивних факторів, які мають економічне походження. Зниження життєвого рівня населення безперечно ставить питання щодо непевненості забезпечити своїм дітям гідне життя. Як вихід з цього положення – обмеження народжуваності, падіння цінності сімейних відносин. На жаль, у сучасній Україні ці питання стоять дуже гостро. Більш того, непевненість у майбутньому постійно посилюється під впливом інфляційних процесів та безробіття.

Так, на 1 березня 2008 р. в Україні проживало 46 314,7 тис. осіб. Упродовж січня – лютого 2008 р. чисельність населення зменшилася на 57,9 тис. осіб, що в розрахунок на 1000 жителів склало 7,6 осіб. Населення країни зменшується виключно за рахунок природного скорочення – 61,3 тис. осіб, водночас зафіксовано міграційний приріст населення (3,4 тис. осіб). Порівняно з січнем – лютом 2007 р. обсяг природного скорочення збільшився на 2,7 тис. осіб, або з 7,8 до 8,1 осіб на 1000 жителів [8, с. 76].

Таким чином, аналізуючи наслідки реформування економіки, що відбувалися в постсоціалістичних країнах в останні роки ХХ та на початку ХХІ століть, виявлено, що поступовий перехід до загальноприйнятих у світі норм та вимог до робочої сили неможливий без трансформацій у механізмі її відтворення. І вирішення цієї проблеми залежить від того, як швидко держава та підприємства усвідомлять необхідність вирішення питань, пов'язаних зі становленням в Україні ефективного механізму відтворення робочої сили.

Визначені та охарактеризовані сучасні соціально-економічні форми функціонування робочої сили в Україні; розкриті умови і особливості механізму її відтворення та обґрунтовані основні елементи розвитку моделі ринку праці в умовах трансформаційної економіки – усе це становить наукову новизну статті.

Література: 1. Долішній М. Соціально-трудові відносини в Україні у контексті загальносвітових тенденцій // Економіка України. – 2005. – №8 – С. 91 – 93. 2. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с. 3. Мкртчян Г. Социальные аспекты рынка труда / Г. Мкртчян, И. Чистяков // Вопросы экономики. – 1999. – №9 – С. 93 – 103. 4. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономики. – 2006 – №10. – С. 19 – 40. 5. Колот А. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – №4. – С. 8 – 15. 6. Шаульська Л. В. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №6. – С. 137 – 143. 7. Дзямулич М. І. Соціально-економічні форми робочої сили та умови її відтворення в перехідній економіці України. Автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук. – К., 2004. – 19 с. 8. Про соціально-економічне становище України за січень-березень 2008 року // Щоквартальний збірник статистичних даних. Державний комітет статистики України. – 2008. – 97 с. 9. Соціально-економічне становище України за 1999 // Орієнтир. – 29 березня 2000 р. – №57. – С. 13. 10. Винский И. Будут ли реализованы планы уменьшения населения Украины с 52 до 10 – 15 миллионов человек / И. Винский, В. Кудин // Голос Украины. – 11 апреля 1996. – №68. – С. 7 – 8.

УДК 332.012

**Куликова Н. А.
Лымарь Л. Н.**

АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ПОЛИТИКИ КОММУНИКАЦИЙ

In this article the possibility using the verbal marketing is examined as perspective direction of marketing policy of communications. Efficiency of promoting a product is grounded with the use of social nets, namely creation of the specialized portal of buyers.

Усиление конкурентной борьбы между производителями, насыщение рынка актуализируют проблему сбыта продукции. На современном этапе развития экономических отношений маркетинг является одной из важных составляющих обеспечения успеха в бизнесе.

Максимизация прибыли для многих агентов рынка остается главной целью производственной деятельности. Для достижения данной цели используются последовательно такие концепции максимизации прибыли:

совершенствование производства путем экстенсивного наращивания его объемов;

совершенствование товара, направленное на улучшение его качества;

интенсификация коммерческой деятельности, состоящая в навязывании товара покупателю.

Для достижения цели максимизации прибыли в маркетинге используются:

исследование нужд и потребностей потенциальных потребителей;

оценка объема и структуры платежеспособного спроса;

разработка эффективных средств удовлетворения потребностей потребителей.

Анализируя вышеизложенные подходы можно сделать вывод, что при использовании концепции маркетинга в производственно-хозяйственной деятельности приоритетным направлением является исследование рынка, а именно нужд и потребностей потребителей. Маркетинговая деятельность осуществляется на основе комплексного использования четырех инструментов, а именно: product (товар); price (цена); place (канал, место, где осуществляется сбыт); promotion (продвижение, поощрение). Взаимодействие этих четырех составляющих называют концепцией "4Р".

Первые три составляющих маркетинговой деятельности являются достаточно изученными в отечественных и зарубежных научных источниках.

Проблемы товарной политики, жизненного цикла товара, формирования ассортимента, номенклатуры изложены в трудах И. А. Бланка, Ф. Котлера, Г. Армстронга [1; 2].

Исследования сущности цены, ценовая политика, методы расчета цен изложены в трудах таких ученых, как Д. Эванс, Б. Берман [3].

Вопросы организации сбытовой деятельности, создания каналов распределения продукции и оценка их эффективности детально изложены Д. Ланкастером [4].

Теоретические основы продвижения товаров изложены П. Р. Смитом [5], сущность маркетинговых коммуникаций рассмотрена Дж. Бернетом, С. Мориарти [6].

Насыщенность рынка, его ограниченная емкость, неэластичность спроса и особенно быстро меняющиеся предпочтения потребителей актуализируют проблему продвижения товаров на рынок. Целью данного исследования является анализ новых путей продвижения товара на рынок.

Маркетинг предусматривает использование несколько иного подхода для достижения цели максимизации прибыли,

Стаття надійшла до редакції
6.10.2008 р.

© Куликова Н. А., Лымарь Л. Н., 2008