

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті визначена сутність трудових ресурсів підприємства та їх вплив на діяльність підприємства. Розглянуто кількісні та атрибутивні характеристики трудових ресурсів, проаналізовано динаміку їх складу в Україні. Визначено місце і роль управління використанням трудових ресурсів підприємства, значення соціальних витрат, вплив трудових ресурсів на економіку країни.

Ключові слова: трудові ресурси, кількісні та атрибутивні характеристики, ефективність, управління, економічно активне населення, соціальні витрати.

The article defines the essence of the company's labor resources and their impact on the activities of the enterprise. The quantitative and attributive characteristics of labor resources are considered, the dynamics of their composition in Ukraine is analyzed. The place and role of management using the labor resources of the enterprise, the importance of social costs, and the impact of labor resources on the country's economy are determined.

Key words: labor resources, quantitative and attributive characteristics, efficiency, management, economically active population, social expenditures.

Постановка проблеми. Стан і розвиток економіки будь-якої держави і суспільства в цілому в значній мірі визначається кількістю і складом його населення, його трудовими і, у тому числі, творчими можливостями. Промисловість дуже специфічна сфера народного господарства, тому функціонування ринку трудових ресурсів у цій сфері має свої особливості. Промисловість продовжує залишатись одним із основних споживачів трудових ресурсів, потерпаючи від його браку у періоди пікових навантажень. Саме тому особливу увагу потрібно приділити розгляду питання трудових ресурсів підприємства та їхнім проблемам [8, с. 103-104].

Аналіз останніх публікацій за проблематикою. Питання трудових ресурсів підприємства в економіці розвинених країн, а останнім часом і в Україні, присвячена значна кількість публікацій. Основні підходи висвітлені у працях вітчизняних вчених: Антоненка Л.А., Бабича Д.В., Бабич С.М., Богині Д.П., Гейця В.М., Голікова А.П., Долішнього М.І., Оникієнка В.В., Туган-Барановського М.І., Чумаченка М.Г., Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. та інших вчених. Вони підкреслюють, що рівень ефективності і конкурентоспроможності підприємства у ринкових умовах залежить від його трудових ресурсів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Перехідна економіка в Україні потребує вивчення, розробки та застосування методів, кризових та антикризових явищ, які б допомогли знизити ріст кількості збиткових підприємств. Для того, щоб економіка країни була в гарному стані, потрібна стабільність та рівновага, пильне слідкування за ситуацією у світі, розроблення планів та стратегій для зміцнення та процвітання економіки.

Великий вплив на кризовий стан підприємств мають зниження рівня реальних доходів населення, ріст інфляції, недостатній обіг коштів, ріст дебіторської заборгованості, нестабільність валютного ринку, та соціально-політичний клімат в державі. Динаміка банкрутства в Україні набирає високих темпів, в більшій мірі на це впливають зовнішні чинники, тому в умовах кризового стану підприємствам слід направити діяльність у напрямку розроблення механізмів погашення боргів, зменшення обсягів дебіторської заборгованості та пошуку нових постачальників для налагодження стабільної роботи

організації, необхідно приймати санаційні заходи. Але без втручання держави це не буде досить ефективно.

Трудові ресурси є найважливішою складовою діяльності будь-якого підприємства. Трудові ресурси – це всі працюючі на підприємстві громадяни, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання, практичні навички у виробничо-фінансову діяльність для виконання місії підприємства та досягнення його цілей. Однією з головних функцій менеджменту є підвищення продуктивності трудових ресурсів.

Головною метою статті є визначення сутності трудових ресурсів підприємства та їх впливу на діяльність підприємства.

Виклад основного матеріалу. В сучасних нестабільних умовах розвитку ринкових відносин людський фактор набуває стратегічного значення для виживання підприємства.

З розвитком продуктивних сил кваліфікація працівників набуває все більшого значення для виробництва. Головною умовою виробництва в будь-якому суспільстві є робоча сила – «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості». Якісне відтворення трудових ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання залежить від рівня управління трудовими ресурсами на всіх рівнях. Обумовлено це тим, що вихід з економічної кризи значною мірою залежить від забезпеченості промислових підприємств трудовими ресурсами та їх ефективного використання. Завдання управління трудовими ресурсами, зокрема, полягає у вивченні якісних аспектів зайнятості, тобто відповідності фізичних, професійно-кваліфікаційних здібностей людини технічним характеристикам робочого місця і функцій, що нею виконуються.

Сучасний зміст функцій управління трудовими ресурсами визначається відношенням до трудових ресурсів як до основного ресурсу підприємства, джерела його конкурентної переваги. Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їхньої роботи з кадрами свідчить, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами забезпечення конкурентоспроможності підприємства [5, с. 57].

Трудові ресурси характеризують кількісно та атрибутивно. Кількість визначається чисельністю працівників, що характеризує потенційну масу живої праці, яку має суспільство в даний момент часу для задоволення власних потреб, в тому числі для відтворення. Їх атрибутивними характеристиками є структура, знання, професійний склад, кваліфікація, навички, досвід роботи, стан здоров'я, освіта, здатність до творчості, активність, вік. Від кількості та якості робочої сили залежить продуктивна здатність підприємства, разом з тим, підприємства самостійно визначають потребу у трудових ресурсах, їхню структуру та кваліфікаційний склад. Труд людини з часом замінюється машинним за рахунок перетворення техніки, технології, вдосконалення організації виробництва, праці та управління, рівня професійних знань та досвіду [6, с. 75].

Структура трудових ресурсів включає:

1) економічно активне населення – це сукупність працездатних зайнятих і безробітних громадян, що забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці для товарного виробництва і сфери послуг у певному періоді;

2) економічно неактивне населення – це населення, що за будь-яких причин не створює пропозиції робочої сили на ринку праці [1, с. 15].

В своїй структурі економічно активне населення включає:

1. Зайняте населення – це особи, які працюють за наймом; самостійно; обрані; призначені або затверджені на платну посаду в органах державного управління; проходять строкову службу в Збройних силах України; отримують професійну підготовку чи перепідготовку з відривом від виробництва; учні та студенти денних форм навчання; направлені на виконання громадських платних робіт; зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими й людьми похилого віку; громадяни інших країн, які задіяні в економіці України.

2. Безробітне населення – це працездатні громадяни працездатного віку, які по незалежних від них причин не мають заробітку (трудового доходу) через відсутність належної роботи, зареєстровані в державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу і способи приступити до праці [3, с. 213].

Відповідно до даної класифікації склад економічно активного населення України представлено в табл. 1.

Таблиця 1.

Склад економічно активного населення України за 2012-2016 роки

Роки	Зайняте населення		Безробітне населення (за методологією МОП)	
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2012	19 261,40	59,6	1 589,80	7,6
2013	19 314,20	60,2	1 510,40	7,3
2014	18 073,30	56,6	1 847,60	9,3
2015	16 443,20	56,7	1 654,70	9,1
2016	16 276,90	56,3	1 678,20	9,3

Джерело: розроблено авторами [4] за даними [9]

Отже, рівень зайнятого населення України в 2012-2016 роки перебуває в постійному скороченні, як в абсолютному, так і у відносному вираженні, що негативно характеризує стан економічного розвитку країни. Окрім того, спостерігається зростання кількості безробітних, зокрема в 2016 році порівняно із 2012 роком кількість безробітного населення зросла на 88,4 тис. осіб, або на 1,7% [4, с. 428].

Соціальні витрати – це ефективні вкладення в людський капітал, оскільки саме трудовий потенціал є чинником формування конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і в результаті обсягу самого виробництва продукції [2, с. 58].

Розвиток виробництва, підвищення його ефективності досягається працею людей та їх соціально-економічною активністю. За результатами дослідження Світового Банку людський фактор забезпечує 64% економічного зростання в країнах з перехідною економікою, тоді як виробничі фактори – 16, природні чинники – 20% [7, с. 8].

Важливим є формування власної політики підприємства у сфері доходів, що передбачала би ефективну систему зайнятості та винагороди за працю, заходи соціального захисту працівників і цим забезпечувала б їх достойний рівень життя. Рівнем життя називають ступінь задоволення матеріальних, духовних та соціальних потреб населення. Найбільш важливими факторами щодо рівня життя є політичні, економічні, соціальні, екологічні фактори та науково-технічний прогрес. Рівень життя оцінює якість життя населення, тобто рівень споживання матеріальних благ та послуг (рівень життя), задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови навколишнього середовища, морально-психологічний клімат, душевний комфорт.

Висновки і пропозиції. Отже, трудові ресурси характеризуються сукупністю специфічних рис, насамперед, пов'язаних з їхнім соціально – економічним характером, який головним чином виявляється у відмінностях трудових від решти економічних ресурсів.

Основними виробниками та споживачами є трудові ресурси, тому потрібно вирішувати проблеми з їх використанням. Необхідно розробляти стратегії управління персоналом з урахуванням сучасного світового досвіду, створювати нові системи навчання і розвитку персоналу підприємства. Інвестування у розвиток людського капіталу дає можливість досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій у розвитку національної економіки і кожного підприємства зокрема.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко О. О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства / О. О. Бойко, А. В. Ксьоншка, Ю. І. Перемишленікова // Бібліотечний вісник. – 2015. – С. 14-19. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf
2. Большая Советская Энциклопедия. Т. 34 / Под ред. Б. А. Введенского. – М.: Советская Энциклопедия, 1975. – 656 с.
3. Економіка підприємств: підручник / Ф. В. Горбонос, Г. В. Черевко, Н. Ф. Павленчик, А. О. Павленчик. – К.: Знання, 2010. – 463 с.
4. Жаворонюк А.В. Сутність трудових ресурсів та аналіз їх використання / А.В. Жаворонюк, Н.І. Колеснікова // Молодий вчений. – 2017. – №6. – С. 427-428.
5. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №2. – С. 54-59.
6. Залунін В.Ф. Проблеми та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / В.Ф. Залунін, М.О. Бородин, В.В. Кравченко // Молодий вчений. – 2016. – №4 (31). – С.75.
7. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
8. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці // Економіка і держава. – 2008. – №2. – С. 103-104.
9. Статистичні данні «Основні показники ринку праці»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm

УДК 338.43

Людмила Федоренко
(Ніжин)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано стан аграрного сектору економіки України та аналіз сучасного стану діяльності аграрного сектору економіки України, визначення основних проблем розвитку та пошук шляхів їх вирішення.

Ключові слова: аграрний сектор, національна валюта, собівартість продукції, кооперації, земельні ресурси.

In the article the state is analysed agrarian to the sector of economy of Ukraine and analysis of the modern state of activity agrarian to the sector of economy of Ukraine, determination of basic problems of development and search of ways of their decision.

Keywords: the Agrarian sector, national currency, unit, co-operation cost, landed resources a century is for translation.

Аграрний сектор є важливою стратегічною галуззю української національної економіки, яка забезпечує продовольчу безпеку та продовольчу незалежність нашої держави, дає значній частині сільського населення робочі місця. В умовах спаду української економіки