

УДК 331.105.6

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Залу́нін В.Ф., Боро́дін М.О., Кра́вченко В.В.

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

Визначена сутність трудових ресурсів підприємства та їх вплив на діяльність підприємства. Розглянуто кількісні та атрибутивні характеристики трудових ресурсів підприємства. Визначена сутність трудових ресурсів підприємства та їх впливу на діяльність підприємства. Вплив трудових ресурсів на економіку країни. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання.

**Ключові слова:** трудові ресурси, ресурсний потенціал, кількісні та атрибутивні характеристики.

**Постановка проблеми.** Трудові ресурси виступають стимулюючим фактором ефективного розвитку сучасних підприємств. Недостатній, неадаптований кадровий потенціал суб'єктів господарювання є причиною низької ефективності праці. В статті розглянуто кількісні та атрибутивні характеристики трудових ресурсів підприємства як складової його ресурсного потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Ефективність функціонування організації та її структурних підрозділів найбільшою мірою залежить від людини – безпосереднього учасника та керівника всіх процесів. В такому разі на перший план виходять інтелектуальні та професійні здібності, які визначають можливість підприємства ефективно функціонувати, тобто раціонально розподіляти ресурси і одержувати відповідний ефект. Вивченням ролі та значення трудових ресурсів підприємства займається багато вчених, наприклад, Малік М.Й., Шпикуляк О.Г., Шиян М.Й. та інші. В своїх дослідженнях вони підкреслюють, що рівень ефективності і конкурентоспроможності підприємства у ринкових умовах залежить від його трудових ресурсів. Рівень розуміння керівництвом значимості людського фактору у розвитку організації має визначальний вплив на ефективність праці, а отже і на ефективність роботи підприємства в цілому. Таким чином, питання про роль трудових ресурсів у складі ресурсного потенціалу підприємства є актуальним.

Фінансово-економічна криза в Україні призвела до фінансової кризи в діяльності підприємств країни, тому підприємницький бізнес потребує прийняття ефективних методів та заходів для подолання кризи.

Проаналізувавши статистичні данні України, можна сказати, що через кризовий стан економіки, багато підприємств опинилися у складному становищі. Через нестабільність навколишнього середовища, багато підприємств становляться банкрутами. Чимало людей залишаються безробітними, через це страждає економіка країни та її благоустрій серед країн Європи (рис. 1).

Україна переживає етап спаду всіх чинників розвитку економіки. Особливо це вплинуло на галузь чорної та кольорової металургії, підприємницьку та банківську діяльність. Оскільки підприємницька діяльність в нашій країні займає одне з найперших місць, ця проблема буде особливо актуальною.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Криза являє собою глибокий розлад державної фінансової системи, який проявляється у падінні і нестабільності валютного курсу.

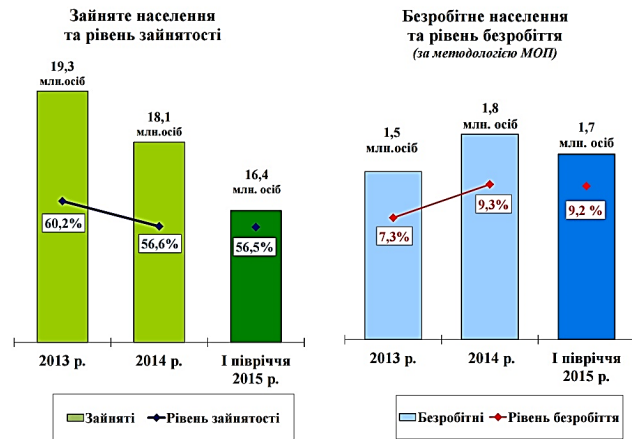


Рис. 1. Рівень зайнятості населення за 2013-2015 р.

Розвиток економіки країни характерний змінною форм власності, перебудовою всього народногосподарського комплексу, нестабільним економічним середовищем.

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 слідування за ситуацією у світі, розроблення планів та стратегій для зміцнення та процвітання економіки. А для процвітання економіки країни повинні працювати підприємства, які будуть збагачувати бюджет нашої країни, які покрийть хоча б частину боргів та приведуть до ладу та стабільності нашу країну.

Великий вплив на кризовий стан підприємств залежить від зниження рівня реальних доходів населення, ріст інфляції, недостатній обіг коштів, ріст дебіторської заборгованості, нестабільність валютного ринку, та важливу роль усе таки відіграє політичний стан держави. Адже багато чого залежить від функціонування держави.

В умовах кризового стану організації слід направити діяльність у напрямку розроблення механізмів погашення боргів, зменшення обсягів дебіторської заборгованості, та пошуку нових постачальників для налагодження стабільної роботи організації.

Отже динаміка банкрутства в Україні набирає високих темпів, в більшій мірі на це впливають зовнішні чинники, тому в умовах кризового стану підприємствам необхідно приймати санаційні заходи, щоб уникнути банкрутства. Але без втручання держави це не буде досить ефективно.

Немає сумніву, що сприятливіші природні умови і багатші природні ресурси, то більше шансів налагодити в країні ефективне господарство. Однак якщо не буде кому реалізовувати надане природою, то всі її багатства залишатимуться лише природними компонентами: корисні копалини – гірськими породами, земельні ресурси – ґрунтом, водні ресурси – річками та озерами, лісові ресурси – рослинністю тощо. Тільки за участі людини природні компоненти набувають властивостей ресурсів і можуть приносити користь.

Проте не всі люди здатні забезпечувати таке дивовижне перетворення. Як і в інших державах, у нашій країні тільки частина її населення бере участь у суспільній праці, маючи професійні знання, здібності та фізичні сили. Наскільки велика ця частина населення, частина трудових ресурсів, – питання для нашої країни життєво важливе.

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.

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

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

**Виклад основного матеріалу.** Людський фактор набуває стратегічного значення для виживання підприємства у нестабільних умовах розвитку ринкових відносин.

Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх факторів (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо). Вплив останніх конкретизується у таких параметрах макроекономічного характеру, як: чисельність активного (працездатного) населення, загальноосвітній його рівень, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. У свою чергу ці характеристики обумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів.

Вихідним моментом для оцінювання і прийняття рішень у галузі кадрового потенціалу є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання. Слід зауважити, що з переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин набирає щораз більшої ваги, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, та є конкурентною на ринку праці. Це розширює межі аналітичних досліджень, критеріями оптимізації трудових відносин стають не лише економічні, а й соціальні параметри. Економічні й соціальні гарантії праці, з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності, з іншого, формують сферу глибоких аналітичних досліджень кадрового потенціалу підприємства.

Практика довела, що соціальні витрати – це ефективні вкладення в людський капітал.

Оскільки саме трудовий потенціал є чинником формування конкурентоспроможності підприємства. Трудові ресурси мають специфічний вплив на рівень 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 [1].

Відмінність трудових ресурсів від інших видів ресурсів підприємства полягає в тому, що кожен найманий робітник може відмовитися від запропонованих йому умов і зажадати зміни умов праці і модифікації неприйнятних, з його погляду, робіт, перенавчання іншим професіям і спеціальностям чи у кінцевому рахунку, може, нарешті, звільнитися з підприємства по власному бажанню.

Отже, робітники підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоздатності. Трудові ресурси надають руху матеріально-речовинним елементам виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку.

Успіх будь-якої трудової діяльності характеризується її ефективністю. Під ефективністю праці треба розуміти соціально-економічну категорію, яка визначає ступінь досягнення тої чи іншої цілі, співвіднесеної зі ступенем раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів. Таке визначення відображає поняття ефективності з якісного боку як співвідношення між результативністю праці та економічністю виробничих витрат. З кількісного боку поняття ефективності визначається як частка від ділення отриманого ефекту (результату) на понесені при цьому витрати.

**Аналіз** теоретичних джерел показав, що потенціал підприємства базується на різних ресурсах, а його величина залежить від кількості та якості ресурсів підприємства, оптимального їх сполучення. Таким чином, ресурсний потенціал являє собою можливості ресурсів, що можуть бути приведені до дії в процесі виробництва. Джерелами формування ресурсного потенціалу підприємства є природні ресурси виробничого призначення, основні та оборотні фонди підприємства, інформаційні, фінансові та трудові ресурси, які є найбільш складним видом ресурсів у складі ресурсного потенціалу підприємства.

Успіх роботи підприємства безпосередньо пов'язаний з вдалими вибором виду діяльності, навичками щодо роботи в ринкових умовах та наявністю достатньої кількості і якості ресурсів. Ресурси грають важливу роль для ефективної роботи підприємств, тому що вони є засобом для отримання прибутку. 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% [2, с. 8].

Економісти визнавали, що праця є одним із найголовніших факторів економічного розвитку, а носієм праці є людина – суб'єкт господарства. З другої половини ХХ століття вони почали використовувати терміни «людський фактор», «людський капітал». В Україні кілька десятиліть переважали кількісні показники трудових ресурсів, які були прирівняні до матеріально-сировинних факторів виробництва.

Трудовими ресурсами є населення у працездатному віці, яке оцінюють за трьома параметрами: соціально-демографічному, професійно-кваліфікаційному та культурно-освітницькому [3, с. 30]. Вони розглядаються деякими авторами [4, с. 405; 5, с. 57] як економічно активне, працездатне населення, частина населення, що володіє фізичними та духовними здібностями для участі в трудовій діяльності. Як планово-обліковий показник трудові ресурси – це працездатне населення в працездатному віці (чоловіки від 16 до 59 років, жінки у віці від 16 до 54 років), а також особи, що знаходяться за межами працездатного віку, але фактично працюють. Виключаються з трудових ресурсів непрацюючі інваліди I та II групи та особи у працездатному віці, які достроково вийшли на пенсію згідно встановлених пільг, пов'язаних з особливими умовами праці [5, с. 58]. Трудові ресурси є частиною населення певної території, а об'єктивними умовами існування людини є потреби, які, в свою чергу, є вихідною категорією відтворення. Таким чином, трудові ресурси підприємства обумовлюють його розширене відтворення, є вирішальними у функціонуванні підприємства і основою ресурсного потенціалу.

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.

Робоча сила взаємозамінна з іншими видами виробничих ресурсів, а її характеристики завжди адекватні виробленій продукції.

Функціями [6, с. 89] людини є перетворювальна, відтворювальна, соціальна, впливу на еконо-

мічне зростання. Перетворювальна функція лежить в основі цивілізаційного процесу і полягає в тому, що в процесі трудової діяльності людина опосередковує, регулює й контролює обмін речовин між собою й природою. Таким чином, все існуюче є результатом перетворювальної діяльності людини. Сучасний стан продуктивної сили людини створює набагато більше, ніж колишній, умов для відтворення розвинутої особистості з новою культурою й етикою праці й індивідуального споживання знань, товарів і послуг. Основою економічного зростання є підвищення ефективності праці: зростання продуктивності праці веде до зниження питомих витрат, підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягу продажів і прибутковості, а на цій основі – до зростання інвестицій у створення нових робочих місць, підвищення ціни праці й подальшого збільшення її продуктивності.

Добробут людей визначають їх доходи, саме тому таким важливим є формування власної політики підприємства у сфері доходів, що передбачала б 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.** Сучасне виробництво потребує постійного підвищення якості робочої сили. Вища освіта, достатня професійна підготовка, спеціальні знання та творчий підхід є важливою умовою високопродуктивної роботи усіх працюючих. Зростає чисельність робітників з вищою та технічною освітою – 90% зайнятих. Освіта жінок знаходиться на рівні з освітою чоловіків.

У західних областях найвищий рівень забезпеченості робочою силою, які характеризуються значною густиною сільського населення. У східних і південних областях цей рівень трохи менший. Через економічне становище збільшується міграція фахівців.

Основними виробниками та споживачами є трудові ресурси, тому потрібно вирішувати проблеми з їх використанням. Недоцільне використання робочої сили призводить до виникнення проблем у самій економіці, що поступово знижує рівень життя населення. Це впливає на рівень суспільного виробництва та на загальний розвиток держави. Трудові ресурси займають важливе значення у розвитку країни і вимагають особливої уваги у державній політиці.

## Список літератури:

1. Большая Советская Энциклопедия. Т. 34 / Под ред. Б. А. Введенского. – М.: Советская Энциклопедия, 1975. – 656 с.
2. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
3. Современная экономика. Общедоступный учебный курс / Под ред. О. Ю. Мамедова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 608 с.

4. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 480 с.
5. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
6. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. – Донецьк: Дон дует, 2004. – 161 с.
7. Абакумова Н. Н., Подовалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. – Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – С. 28.

**Залунин В.Ф., Бородин М.А., Кравченко В.В.**

Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УКРАИНЕ**

### **Аннотация**

Определена сущность трудовых ресурсов предприятия и их влияние на деятельность предприятия. Рассмотрены количественные и атрибутивные характеристики трудовых ресурсов предприятия. Определена сущность трудовых ресурсов предприятия и их влияния на деятельность предприятия. Влияние трудовых ресурсов на экономику страны. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, ресурсный потенциал, количественные и атрибутивные характеристики.

**Zalunin V.F., Borodin M.A., Kravchenko V.V**

Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture

## **PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN UKRAINE**

### **Summary**

The essence of the enterprise workforce and their impact on the enterprise. Considered quantitative and attribute characteristics of labor resources of the enterprise. The essence of the enterprise workforce and their impact on the enterprise. Impact of labor resources in the economy. Analysis of the security of the enterprise human resources and the efficiency of their use.

**Keywords:** labour resources, resource potential, quantity and attributive characteristics.