

Студент 2 курсу

факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ПРОБЛЕМИ НЕЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

*Анотація. Проведено аналіз трудового потенціалу України, розглянуто систему управління трудовими ресурсами та структуру працюючих, виявлено проблеми використання трудових ресурсів та пошуку основних шляхів їх вирішення.*

*Аннотация. Проведен анализ трудового потенциала Украины, рассмотрены система управления трудовыми ресурсами и структура работающих, выявлены проблемы использования трудовых ресурсов и поиска основных путей их решения.*

*Annotation. The article is devoted to the analysis of human resources of Ukraine. The system of human resources and employment structure was considered. The problems of using labor resources and finding basic solutions to them were revealed.*

*Ключові слова: трудові ресурси, управління трудовими ресурсами.*

Розвиток національної економіки визначається, насамперед, у мобільності факторів виробництва: капіталу, землі, праці, підприємницької діяльності та інформації. У сучасних умовах особливо важливим стає ефективне управління не тільки інноваційним та технологічним розвитком підприємства, але і його трудовими ресурсами.

Кожне підприємство намагається функціонувати таким чином, аби в кінцевому підсумку діяльність була ефективною для досягнення підприємством позицій, високих фінансових результатів

та ефективного використання ресурсного потенціалу. Це можливо, як вважають сучасні вчені за умови наявності спеціального й оптимального для кожного підприємства механізму ефективного управління трудовими ресурсами. Можна стверджувати, що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, чий трудовий потенціал необхідно максимально використовувати та розвивати разом з іншими ресурсами.

Проблемі підвищення ефективності використання трудових ресурсів присвячені наукові праці таких економістів, як: Н. Горелов, Є. Касимовський, С. Струмлінін, О. Виханський. Роботи цих вчених присвячені дослідженню проблеми ефективності формування трудових ресурсів [1]. Водночас питання адаптації зарубіжних методів управління трудовими ресурсами до української практики у вітчизняній науковій літературі розглянуті недостатньо повно.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [1].

Система управління трудовими ресурсами є комплексом завдань та основних напрямів діяльності, а також різних видів, форм, методів і відповідного механізму управління, які спрямовані

на забезпечення постійного підвищення конкурентоспроможності підприємства, зростання ефективності фінансово-господарської діяльності, продуктивності праці і якості роботи. Таким чином, очевидно, що на рівні підприємства необхідно створювати умови для використання трудових резервів економічного зростання, тобто підприємства повинні брати на себе вирішення важливих соціальних завдань, що дозволить їм зміцнити трудовий потенціал.

Україні гострою на даний момент є проблема трудових ресурсів та їх використання в промисловості, машинобудівному комплексі, торгівлі та інших галузях. Це явище посилюється вкрай негативною динамікою.

За офіційними даними Держкомстату України станом на 1 жовтня 2013 кількість зареєстрованих безробітних становила 422,1 тис. осіб, з яких більше половини – жінки, 42 % – молодь у віці до 35 років, 36 % – особи, які мають додаткові гарантії щодо сприяння у працевлаштуванні [2].

За даними статистики, середньооблікова чисельність штатних працівників великих і середніх підприємств у 2013 році скоротилася на 23,7 тис., або на 0,2 %, і склала 11,4 млн осіб [2].

В останні роки робоча сила втрачає ті складові, які забезпечують її високу якість. Зростання зайнятості в сфері послуг відбувається внаслідок її перерозподілу із видів виробничої діяльності, де кількість найманих працівників щорічно зменшується. Так, середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ним послугах зменшилася на 10,2 %, у промисловості – на 3,0 %, будівництві – на 0,5 %. Одночасно в сфері торгівлі відбулося зростання на 11,4 %, у сфері обслуговування готелів і ресторанів – на 13,0 %, в операціях із нерухомим майном – на 4,8 % [2].

Скорочується чисельність працюючих на промислових підприємствах та машинобудуванні, причому в першу чергу за рахунок кваліфікованих спеціалістів, загострюється дефіцит на робочі спеціальності верстатників, ремонтників, електриків і практично всі інші спеціальності основних, допоміжних і обслуговуючих робітників. Україні гостро стоїть питання з технічними фахівцями (технологами, конструкторами).

-----  
© Колєсник Ю. Л., 2014

У наш час проблема забезпечення високопрофесійними трудовими ресурсами промислових підприємств особливо актуальна, що пов'язано не тільки з природними причинами, які зумовлені старінням і міграцією робочої сили, але із зміненими вимогами до якості продукції, що випускається. Дефіцит менеджерів, фахівців високого класу і робочих може

призвести до зниження фінансово-економічних показників і втрати конкурентоспроможності підприємств.

Україна негативно продовжує погіршуватись, структура працюючих – низька питома вага основних виробничих робітників, що призводить до дисбалансу собівартості, трудових, економічних

і як наслідок, фінансових і цінових показників. Погіршився віковий склад працюючих – відбулося істотне зрушення структури в сторону старших вікових груп. Необхідно відзначити негативне явище, яке полягає у тому, що якщо раніше одним з етапів підготовки фахівців було саме підприємство, то зараз через ряд таких причин, як нестабільна робота, фінансове становище або відсутність фахівців, важлива складова в чомусь не виконує свого призначення.

Однією з головних проблем управління трудовими ресурсами є низька ефективність їх використання. Основними показниками ефективності використання трудових ресурсів є темпи зростання продуктивності і рівень середньої заробітної плати працівників. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника станом на вересень 2013 року складає 3 261 грн, що на 12,6 % більше порівняно з 2012 роком, але на 25,3 % менше порівняно з країнами Європи. Продовжує спостерігатися міжгалузєва диференціація в рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в країні 2013 р. є працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, у яких розмір заробітної плати більше, ніж в 2 рази перевищив середній з економіки. Серед промислових видів діяльності на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтопереробки та добування паливно-енергетичних корисних копалин рівень оплати праці в 1,5 рази перевищив середній з економіки і на третину – з промисловості [2].

Низький рівень заробітної плати в більшості галузей промисловості не сприяє раціональному використанню трудових ресурсів та призводить до відпливу в першу чергу висококваліфікованих працівників. Значущість проблеми використання трудових ресурсів підвищується у зв'язку із скороченням приросту трудових ресурсів через дії демографічних факторів.

У сучасних умовах конкурентоспроможність підприємств багато в чому визначається ефективним управлінням трудовими ресурсами. Вищий менеджмент підприємств постійно відчуває гостру нестачу сучасних знань у сфері управління і новітніх підходів до прийняття рішень щодо ефективного використання трудових ресурсів, знаходиться у постійному пошуку інструментів управління.

У цих умовах стає очевидною необхідність теоретичного обґрунтування й розробки практичних заходів щодо вдосконалення управління трудовими ресурсами промислових підприємств інших галузей народного господарства з точки зору задоволення їх потреби у висококваліфікованій робочій силі.

*Наук. керівн. Кліменко О. М.*

-----  
**Література:** 1. Горелов Н. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. 2007 [Електронний ресурс]

/ Н. А. Горелов. – Режим доступу : <http://pidruchniki.ws>. 2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua). 3. Тейлор Ф. Принципи научного менеджмента [Електронний ресурс] / Ф. Тейлор. – Режим доступу : <http://www.piqiso.ru>.