

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ РЕСУРІВ УКРАЇНИ

УДК 658.4:331.101.2

Корнєєва Д.Е., студентка 3 курсу,  
факультету економіки і права  
ХНЕУ ім. С.Кузнеця

У сучасному світі неможливо уявити своє життя без роботи – майже усе залежить від грошей. Люді шукають способи їхнього заробітку, працюють, розвиваються. Але економічна та політична нестабільність в Україні, низький рівень життя, заробітної плати, невпевненість у завтрашньому дні демотивує українське населення до роботи, змушує імігрувати. В наслідок цього зростає рівень безробіття, спадає народжуваність, й на загальному фоні Україна все також залишається далеко не в числі успішних країн.

Головною метою даної статті є загальна характеристика трудових ресурсів, аналіз та сучасний стан працездатного населення в Україні, ситуація безробіття та зайнятості на ринку праці. Пошук та виокремлення аспектів, які негативно впливають на трудовий потенціал й методи підвищення його рівня та зайнятості.

Актуальність теми обумовлена тим, що загальна характеристика та аналіз сучасного стану трудових ресурсів України є головною задачею сьогодення щодо виявлення слабких місць й розробки можливих рішень та стратегій для підвищення рівня трудового потенціалу.

Сучасний світ не стоїть на місці й постійно змінюється. Й спрогнозувати точні тенденції майбутнього розвитку людини як працівника й частини трудових ресурсів майже неможливо. Але на основі вже наявних досліджень таких вчених як Кудінова А. [1], Мельник Т. [2], Кривуц Ю. [3], Линенко А. [4], та інших, можна зробити детальний аналіз та дослідити динаміку розвитку та змін трудових ресурсів в Україні.

Розглянемо більш детально, що розуміється під такими термінами, як “економічне активне населення”, “трудова ресурси” та інші. Трудова ресурси – це така частина населення країни, яка може працювати,

володіє фізичним розвитком, розумовими спроможностями і знаннями, які необхідні для заняття суспільно-корисною діяльністю. Трудові ресурси розвиваються протягом поколінь і зумовлюють економічну ситуацію в державі та рівень добробуту суспільства. Обсяг трудових ресурсів залежить від кількості населення, режиму, за яким він відтворюється, складу відповідно до статі та віку. Головну частину трудових ресурсів країни становить її населення в працездатному віці, а також підлітки і особи пенсійного віку, які ще спроможні працювати.

При розгляді поняття «трудові ресурси» часто в науковій літературі зустрічається категорія «економічно активне населення». Це особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід та безробітні.

До зайнятого населення відносяться особи, які займалися економічною діяльністю: працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого часу; роботодавці; особи, які самостійно забезпечують себе працею, включаючи зайнятих в особистих селянських господарствах з метою ринкової реалізації продукції, або безкоштовно працюють в сімейному бізнесі; служителі релігійних культів; військові кадрової служби та ін.

Рівень зайнятості визначається як відношення кількості зайнятого населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою [2].

Безробітні – особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи (прибуткового заняття); протягом останніх чотирьох тижнів шукають роботу або намагаються організувати власну справу; протягом найближчих двох тижнів готові приступити до роботи, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві [4].

Трудові ресурси – це наявне працездатне населення, до якого відносять чоловіків від 16 до 59 років і жінок від 16 до 58 років. Крім них, ще працюють і підлітки і працюючі пенсіонери. Загальна частка працездатного населення України становить 62,5% [5].

Варто відзначити, що переважною формою зайнятості працездатного населення все ще залишається державний сектор економіки, проте частка недержавних форм власності поступово зростає [3]. Разом з тим, в Україні стає дедалі більше проблем з раціональним використанням трудових ресурсів, зокрема в малих і середніх містах, і ліквідацією прихованого і реєструється безробіття. У нашій країні встановлено восьмигодинний робочий день, тому на певних видах роботи можна працювати в три зміни. Отже, для того щоб збільшити випуск продукції, не обов'язково будувати нові підприємства, а необхідно повніше і ефективніше використовувати устаткування і робочу силу в протягом доби. Тут міститься один з резервів підвищення рівня зайнятості населення. У 2010-2016 спостерігається тенденція зменшення кількості безробітних – за даними УкрСтату їх стало менше на 59 тисяч осіб [9].

Дуже важливим фактором використання трудових ресурсів та формування трудової активності є показник середньомісячної заробітної плати працівників. Мотивація працівників до роботи зростає разом з підвищенням їх заробітної плати.

Крім того, важливим аспектом характеристики трудових ресурсів будь-якої країни є рівень їх кваліфікації, який часто визначається часткою працівників, які мають повну вищу освіту. Всього в економіці України зайнято 25% працівників з повною вищою освітою [5].

Отже, незважаючи на певні кризові і післякризові явища української економіки, в нашій країні сформовані висококваліфіковані трудові ресурси практично для всіх сфер господарської діяльності. Однак рішення проблем зайнятості і раціонального використання трудових ресурсів можливо лише завдяки прискоренню темпів створення ринкової соціально орієнтованої економіки, впровадження ефективних механізмів захисту населення від безробіття, повернення в Україну з країн Європи та Росії тимчасових працівників, створення для населення належних умов праці та життєдіяльності.

## Література

1. Кудінова А. Аналіз продуктивності праці [Текст] / А. Кудінова, Д. Верба // Справочник економіста. – 2009. – №6. – 88 с.
2. Мельник Т.Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник наукових праць. – К.: Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”. – 2005. – Вип.7. – 291 с.
3. Чернелевський Л.М. Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі: Підручник / Л.М. Чернелевський. – К.: “Пектораль”, 2003. – 312 с.
4. Кривуц Ю. Н. Проблемы трудовой миграции в Украине: причины и следствия. Меж дународный Славянский университет. Харьков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/VMSU/2007-02/07kuneia.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VMSU/2007-02/07kuneia.htm)
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 дуєт, 2004. – 161 с.
7. Слободчикова Ю.В. Методичні аспекти контролю і підвищення продуктивності праці на підприємствах [Текст] / Ю.В. Слободчикова // Держава та регіоні. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – №1. – 326 с.
8. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання [Текст] / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіоні. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – 116 с.
9. Державна служба статистики України : Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2015 рр. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Науковий керівник  
к.е.н., доцент кафедри  
підприємницької діяльності

Матвієнко-Біляєва Г. Л

Опубліковано в авторській редакції