

та гуманітарні аспекти розвитку суспільства: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Чернігів, 18-19 травня 2016 р.): у 7 ч. Чернігів: Чернігів. нац. технол. ун-т, 2016. Ч. 3. С. 163-168. URI: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/> 10215 **3.** Saaty T. L. Multicriteria Decision Making: The Analytical Hierarchy Process. N.Y.: McGraw-Hill, 1990. 287 p. **4.** Оберемчук В. Ф. Стратегія підприємства. Київ: МАУП, 2000. 128 с. **5.** Матвійчук А. В. Багаторівнева система оцінки конкурентоспроможності підприємств. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Економічна серія*. 2004. Вип. 82. С. 117-125. **6.** Матвійчук В. А., Матвійчук А. В., Пентюк І. К. Аналіз конкурентоспроможності підприємств із використанням нечітких описів. *Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції*. Луцьк, 2004. Вип. X. № 1-2. С. 275-282. **7.** Матвійчук А. В. Штучний інтелект в економіці: нейронні мережі, нечітка логіка: монографія. Київ: КНЕУ, 2011. 439 с. **8.** Аналіз обсягів випуску та реалізації продукції. Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи для студентів спеціальності 6.050100 – „Облік і аудит” / уклад.: Іванова Л. Б., Ющенко Н. Л. Чернігів: ЧДТУ, 2004. 52 с. URI: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/10095>.

УДК 657

К. Ф. Папуша, викладач вищої категорії

М. А. Омелько, викладач вищої категорії

Т. А. Носкова, викладач вищої категорії

Могилів-Подільський технологічно-економічний коледж ВНАУ, м. Могилів-Подільський, Україна

ЕКОНОМІЧНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Ключові слова: трудові ресурси, населення, структура трудових ресурсів, економічний ріст, якісний склад, чинники впливу.

Термін трудові ресурси вперше ввів у економічну літературу відомий економіст Струмілін у 1922 році. Під трудовими ресурсами він розумів робочу силу цієї країни або народу у віці 16-49 років.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення країни, що володіє фізичним розвитком, розумовими спроможностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно корисною діяльністю.

Трудові ресурси акумулюються протягом поколінь і зумовлюють економічну ситуацію в державі та рівень добробуту суспільства.

Трудові ресурси за своєю природою суттєво відрізняються від усіх інших ресурсів, а саме:

- по-перше, трудові ресурси являють собою сукупність людей, здатних до трудової діяльності;
- по-друге, розвиток трудових ресурсів базується на природному русі населення;
- по-третє, будь-який вид ресурсів, крім трудових, у процесі використання втрачає свою споживчу вартість.

Обсяг трудових ресурсів залежить від чисельності населення, режиму його відтворення, складу відповідно статі та віку. Структура трудових ресурсів включає такі компоненти, як стать, вік, освіта, місце проживання, професія, національність і мова, релігія, зайнятість за сферами. Сучасна система класифікації трудових ресурсів ґрунтується на розгляді економічно активного та економічно неактивного населення, співвідношення між яким залежить від соціальних, економічних та демографічних процесів [4, с. 115-117]. Аналіз статеві-вікової структури населення України свідчить про перевагу жінок у загальній чисельності. Серед міських жителів перевищення жінок має місце з 17-річного віку, а серед сільських – лише після 42 [5, с. 167-168].

Основну частину трудових ресурсів країни становить її населення в працездатному віці, а також підлітки та особи пенсійного віку, які ще спроможні працювати. Найбільша кількість трудових ресурсів зосереджено в Львівській області (5 %), найменша частка – Житомирська, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська та Чернівецька області (1,8–3,0 %). Майже 11 % зайнятих припадає Дніпропетровську область. Серед областей із високим рівнем працюючих пенсіонерів та підлітків переважають (4 %) – Вінницька та Хмельницька області [2].

Загальним негативним проявом усіх особливостей трудових ресурсів в Україні є неповне їх використання і відносно невисока річна продуктивність праці. Відповідно, зміни в складі та чисельності населення зумовлюють трансформацію в кількісному і якісному складі трудових ресурсів. Кількісні показники складаються з даних про чисельність і склад трудових ресурсів відповідно до статі, віку, місцю проживання. Якісні показники охоплюють освітній рівень, професійно-кваліфікаційну структуру й інші характеристики трудових ресурсів. Якісний склад трудового потенціалу країни відображає його інтенсивну складову – освітній рівень, професійно-кваліфікаційну структуру, інші характеристики трудових ресурсів [4, с. 118].

Трудові ресурси України завжди відзначалися досить високим кваліфікаційним рівнем, питома вага фахівця з вищою та середньою спеціальною освітою близько 29 %, але останнім часом професійність робочої сили почала втрачатися, і цей процес з часом може набувати незворотного характеру, що значною мірою посилюватиме вже наявну невідповідність підготовлених кадрів потребам ринку праці [1].

Нині українська економіка характеризується майже повною відсутністю контролю з боку органів державного регулювання трудового законодавства, що є фундаментом для багатьох порушень. Серед найпоширеніших слід виділити:

- ненормованість робочого дня;
- відсутність чітких інструкцій і нормативів виконуваних робіт;
- відсутність чітко визначеного механізму нарахування заробітної плати;
- невисока оплата праці;
- недотримання трудових договорів з боку роботодавців;
- порушення політичних та загальних прав людини.

Все це негативно позначається на стані здоров'я населення та на якісних показниках трудових ресурсів.

Аналізуючи чинники впливу на стан ситуації з трудовими ресурсами в Україні, зазначимо, що деформація структури трудових ресурсів поглиблювалася внаслідок тривалого спаду в економіці та посилення кризових явищ у соціально-економічній сфері [3, с. 12].

Для врегулювання непростой ситуації, що склалася в Україні з трудовими ресурсами, передусім необхідно вжити таких заходів:

– у демографічній сфері провести експертизу наявних проектів, програм соціально-демографічного розвитку держави, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя. Розширити види та збільшити кредитування на демографічні цілі, зокрема надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми. Розширити діапазон працездатного віку шляхом створення умов для добровільного збільшення пенсійного віку;

– у професійно-кваліфікаційній та освітній сферах розробити механізм прогнозування професійних потреб економіки з метою формування висококваліфікованих трудових ресурсів. Запровадити жорсткий зворотний зв'язок між наявними реальними потребами ринку праці та програмами навчальних закладів, що готують спеціалістів. Забезпечити гарантії працевлаштування за фахом випускникам після здобуття ними освіти через укладання договорів між випускниками та підприємствами.

Список використаних джерел: 1. Укр. стат. України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/2009/rp/pres-reliz/dop2009/htm>. 2. Укр. стат. України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/operativ2008/ds/pp/pp-u/pp0508-u.html>. 3. Гайдуцький А. П. Масштаби доходів українських трудових мігрантів. *Економіка держави*. 2008. № 2. С. 12. 4. Лавриненко С. І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні. *Соціально-економічна політика*. 2009. С. 115-117. 5. Муравка П. П. Ефективність використання трудових ресурсів у системі локального розселення регіону. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 7. С. 167-172.