

УДК 331.101.262

**СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМ  
РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ****Нікіфорова Л.О. к.е.н.****Крилова О.В.***Вінницький національний технічний університет  
м. Вінниця*

Досліджено теоретичні аспекти поняття трудових ресурсів. Визначено на основі системного аналізу основні проблеми, які стримують розвиток трудових ресурсів в Україні. Сформовано актуальні напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів в Україні.

**Ключові слова:** трудові ресурси, трудовий потенціал, мотивація, продуктивність праці, безробіття.

Analyzed theoretical aspects of the concept of human resources and determined on the basis of systems analysis major problems that hinder the development of human resources in Ukraine. Formed current trends efficiency of human resources in Ukraine.

**Keywords:** human resources, labor potential, motivation, productivity and unemployment.

**Актуальність проблеми.** На сучасному етапі розвитку економіки України велика увага приділяється проблемі підвищення ефективності виробництва. Для вирішення цього питання потрібно постійно впроваджувати у виробництво досягнення сучасного науково-технічного прогресу, вдосконалювати форми та методи використання трудових ресурсів, посилювати мотивацію кожного робітника у межах підвищення продуктивності праці. Отже, підвищення ефективності виробництва можливе при умові найбільш раціонального використання всіх наявних ресурсів, особливо – трудових.

Трудові ресурси України, як і будь-якої іншої країни, є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення – природної основи трудового потенціалу [1]. Збереження і розвиток національного трудового потенціалу нерозривно пов'язані з розвитком національної економіки, зростанням її конкурентоспроможності, забезпеченням сталого розвитку

© Нікіфорова Л.О., Крилова О.В., 2012

держави, добробуту людей. В сучасних умовах використання трудових ресурсів формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов'язано прямими і опосередкованими зв'язками. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки [4]. Разом з цим багато проблем, пов'язаних з підвищенням ефективності управління трудовими ресурсами залишається нерозв'язаними.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Вивчаючи теоретичні поняття трудових ресурсів та аналізуючи проблеми, які стримують їх розвиток, було враховано праці багатьох вітчизняних вчених. Вагомий внесок у дослідження проблем трудових ресурсів внесли такі вчені як Попов С.В. [1], Бражко О.В., Пиц В.І., Лавриненко С.І., Ушенко Н.В. [4,5,6,7] та багато інших. Але незважаючи на велику кількість наукових праць, повністю не проаналізовано кількість та наслідки проблем які пов'язані з трудовими ресурсами в Україні.

**Метою статті** є визначення на основі системного аналізу основних проблем, які стримують розвиток трудових ресурсів в Україні.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Трудова діяльність не може бути здійснена без участі людини, яка керується свідомо поставленими цілями, інтересами, механізм яких визначає в кінцевому розрахунку закономірності суспільного виробництва. Зміст праці полягає саме в сукупності елементів, які характеризують місце, роль, розвиток особистого фактору, трудового процесу і склад трудових функцій працівника, ступінь його впливу на ефективність та якість праці, необхідний освітній і професійно-кваліфікаційний рівень. У зв'язку з цим організація праці повинна будуватися на основі врахування мотивів і факторів, які стимулюють підвищення ефективності праці. Адже саме працівникам належить вирішальна роль в розвитку засобів і предметів праці – основних елементів будь-якого виробництва. Від організованості працівників, їх знань, ініціативи і дисципліни залежить продуктивність праці та ефективність виробництва.

В цілому трудові ресурси є головною продуктивною силою суспільства, так як це частина населення країни, яка через психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна створювати матеріальні блага чи надавати

послуги [1].

Трудові ресурси як економічна категорія відображає кількість зайнятого населення, яке володіє фізичними й інтелектуальними здібностями, тобто має трудовий потенціал [1].

Управління трудовими ресурсами є багатогранним і складним процесом, який характеризується своїми специфічними особливостями та закономірностями. Особливістю процесу управління людськими ресурсами є властива їм системність і завершеність [4]. Основний контингент трудових ресурсів становить трудове населення, тобто особи, здатні до участі в трудовому процесі, які є основою трудового потенціалу країни.

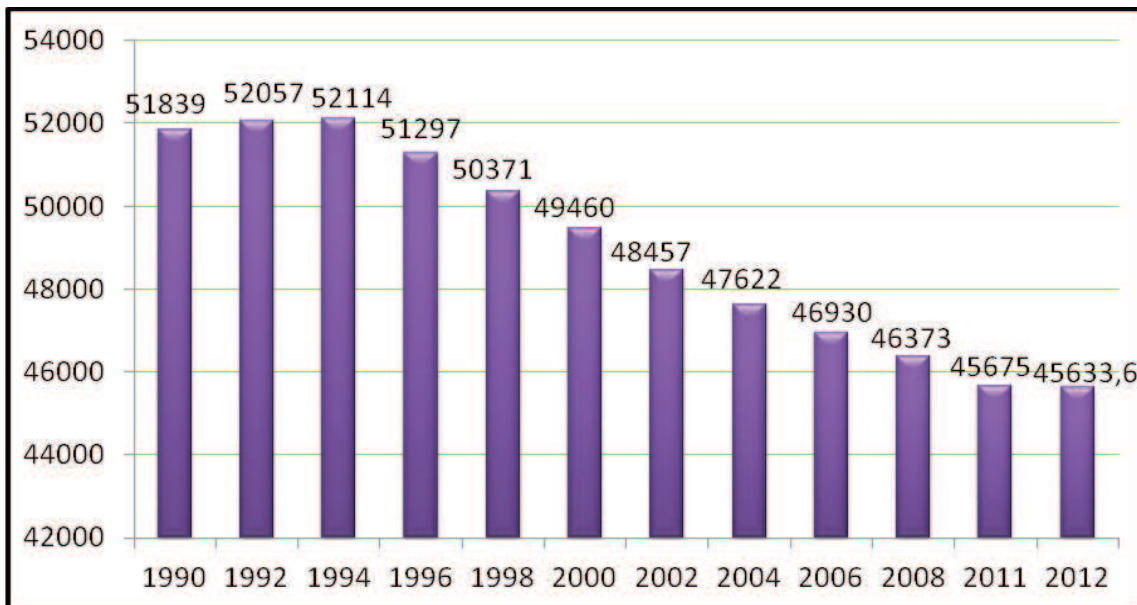
Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [4].

Питання зайнятості трудових ресурсів нерозривно пов'язані з безробіттям, тому, як правило, проблема зайнятості розв'язується як проблема ліквідації безробіття, адже безробіття – це резерв незайнятої робочої сили, яку завжди можна залучити до праці. За даними спостережень, в Україні кількість зареєстрованих безробітних на кінець 2011р. становила 482,8 тис. осіб, або чверть усіх безробітних працездатного віку [2]. Ситуація, яка склалася на сьогодні щодо безробіття ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності у 2010-2011 роках 20-40 % трудоактивного населення, що відповідає приблизно 3-8 млн чол. У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями [3].

Еліта держави повинні прагнути до того, щоб забезпечити усіх, хто бажає працювати, наявним робочим місцем відповідно до їх потреб і кваліфікації. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть таке важливе завдання: з одного боку, прискорити проведення економічних реформ, а з іншого – забезпечити максимальну зайнятість, як і вимагає МВФ, економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам. Також існує потреба у створенні широкої мережі інфраструктурних центрів бізнесу, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям

і тим, які вже починають власну справу, зокрема консультаційні послуги щодо відповідних заходів в управлінні фірмою, в організації доступу до нових технологій [5], отримання мінімальних кредитів.

Однією з надзвичайно важливих та серйозних проблем трудових ресурсів України є демографічна криза. На сьогодні демографічний стан в Україні є одним з найскладніших у Європі [6]. Наприкінці 1993 р. Україна вступила в смугу депопуляції, темпи якої весь час прискорюються. Масштаб демографічних втрат України можна оцінити, порівнюючи дані, що наведені на рис. 1 [5].



*Рис.1. Динаміка чисельності наявного населення в Україні, тис. осіб*

Чисельність наявного населення в Україні на 1 січня 2012 р. становила 45633,6 тис. осіб [5]. Чисельність населення зменшилася виключно за рахунок природного скорочення, водночас досить велику частину скорочення займає міграція населення. Міграція населення є додатковим демографічним чинником, що обмежує розвиток трудових ресурсів. Негативною тенденцією є те, що майже 30 % мігрантів – це висококваліфіковані фахівці, які користуються попитом у розвинених країнах. Як правило, таких спеціалістів запрошують на роботу на довгостроковий період, або ж пропонують постійне проживання. Тобто, спеціалісти високого рівня кваліфікації залишають батьківщину з більшою ймовірністю не повернутися до неї. Знання, професійний досвід, набуті в Україні та за її рахунок примножують суспільний інтелект інших держав, працюють на їх добробут [1,7].

Розвиток трудових ресурсів держави забезпечує зростання рівня жит-

тя населення. І чим вищим є рівень життя населення, тим більше шансів у суспільства забезпечити достойний рівень професіоналізму, освіти, здоров'я, що гарантують успішний сталий розвиток країни в цілому та відтворення працездатного населення.

Одним із основних показників, що визначає рівень життя, є показник доходів населення, зумовлених заробітною платою. У разі значної варіації розбіжностей в її розмірах за видами економічної діяльності, відбувається деструктуризація трудових ресурсів країни, що призводить до відтоку професіоналів в інші галузі економіки, втрата професійних навичок, зростання нерегламентованої й нелегальної зайнятості, й в решті решт – до еміграції і більш благополучні з фінансової точки зору, країни. В умовах відкритості українського ринку праці втримати висококваліфікованих спеціалістів без перегляду і виправлення ситуації, що склалася, буде неможливо [8].

Відносні позитивні зміни, що мали місце в економіці України, поки що суттєво не вплинули на відносно низький, у порівнянні зі світовим, життєвий рівень населення, який пояснюється значним скороченням обсягів виробництва у попередньому періоді, що обмежило фінансові можливості більшості підприємств. У зв'язку з цим освіта та спеціалізація робітників зайняли другорядне значення при визначенні розмірів оплати їх праці, оскільки між стабільністю, фінансовою стійкістю підприємства і життєвим рівнем добробуту його персоналу існує нерозривний двосторонній зв'язок

**Висновки.** Таким чином, шляхи вирішення вище окреслених проблем розвитку трудових ресурсів на Україні в основному обумовлені розвитком ринкових реформ і з огляду на це можна виділити такі актуальні напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу, як формування ринкового механізму, створення здорового макроекономічного середовища, вирішення проблем прихованого безробіття, розробка програм зайнятості, формування мотиваційного механізму, розвиток регіональних ринків праці, підтримка інновацій переорієнтація системи професійної підготовки. Оптимізація саме цих соціально-економічних механізмів дасть змогу вирішити існуючі на сьогодні проблеми трудових ресурсів в нашій країні, що дасть змогу розробити ефективний механізм управління розвитком трудових ресурсів

на макрорівні наблизить економіку нашої країни до європейських стандартів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Попов С.В. Трудові ресурси : стан та перспективи розвитку / С.В.Попов // Форум права. -2008.- №3.- с.419-426
2. Держкомстат України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
3. Krylova O.V. Improving the system of wages in the enterprise with information systems / Krylova O.V. // II International Scientific Conference «Dynamics scientific researches – 2010» // Sp. z o.o. Nauka I studia, Przemysl – 2010.-с.47-48
4. Бражко О.В. Вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України / О.В.Бражко // Економіка та держава.-2009.-№7.С.-29-34.
5. Пиц В.І. Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм / В.І.Пиц // Акт. пробл. економіки.-2008.-№6.-С.187-193.
6. Ушенко Н.В. Демографічні передумови формування людського капіталу в Україні / Н.В.Ушенко // Актуальні проблеми економіки.-2007.-№3.-С.168-174.
7. Лавриненко С.І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів України / С.І. Лавриненко // Стратегічні пріоритети. - 2009. -№1(10)
8. Shiyan A.A., Nikiforova L.O. Who do Inefficient Innovative Institutions have place in Russia and Ukraine.// Industrial Organization: Productivity, Innovation & Technology journal.- 2011.-V.3. №58.-17 p.