



УДК 331.545

ВІДТВОРЕННЯ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Студ. Є.Т. Стороженко, гр. БМТБ-1-18

Науковий керівник д.е.н., проф. Н.П. Борецька
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – розкрити процес відтворення трудових ресурсів та роль зайнятості.

Завдання – дослідити відтворення та зайнятість трудових ресурсів; розглянути поняття «трудові ресурси», «зайнятість».

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єкт дослідження - відтворення трудових ресурсів.

Предмет дослідження – зайнятість трудових ресурсів.

Результати дослідження. Взятий нашою країною курс на становлення інноваційно-інвестиційної моделі економіки з особливою гостротою поставив проблему формування трудових ресурсів. Трудові ресурси — це не лише соціально активне населення країни, а й найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Саме трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрями подальшого розвитку.

Сучасні концепції управління базуються на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів компанії, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Ринковий механізм управління трудовими ресурсами ефективно працює за умов розвинутої ринкової економіки та потужної сфери соціального захисту. Відсутність регульованого механізму управління трудовими ресурсами у нашій країні призводить до нерівномірного розвитку регіонів: відпливу трудових ресурсів з одних регіонів та концентрації їх в інших.

До трудових ресурсів відноситься населення у працездатному віці (чоловіки 16-60 років та жінки 16-55 років), крім інвалідів I і II груп, а також підлітки та пенсіонери, які працюють. Нижня межа працездатного віку - 16 років, верхня - визначається віком виходу на пенсію.

Трудові ресурси є основною продуктивною силою суспільства, одним з головних чинників його територіальної організації. Але, одні і ті самі трудові і ресурси в різних умовах можуть виробляти різну кількість продукції з неоднаковою якістю, тим самим по-різному впливаючи на соціально-економічний розвиток регіону; можливості людей щодо праці можуть бути різними в умовах неоднакових виробничих відносин. Тому, поряд з поняттям “трудові ресурси” вживають термін “трудоресурсний (або працересурсний) потенціал”. Під останнім розуміють поряд з трудовими ресурсами можливості людей до праці. Працересурсний потенціал визначається як кількістю та якістю (статеві-віковий, професійний склад) трудових ресурсів, так і особливостями соціально-економічного розвитку території, впровадженням досягнень науково-технічного прогресу, матеріальними і духовними потребами населення регіону, екологічними особливостями її діяльності. Людей із їх знаннями, професійною підготовкою і навичками до праці ще називають “трудовим капіталом” або “людським капіталом”.

Все ширше у практиці поширюється термін “економічно активне населення”. Ним позначають населення обох статей віком від 15 до 70 років, яке пропонує свою робочу силу для виробництва товарів та послуг. До складу економічно активного населення відносяться люди, які зайняті господарською діяльністю, що приносить прибуток, та категорію населення, що шукає роботу (безробітні). Звідси випливає, що економічно неактивне населення включає людей, які зайняті в домашньому господарстві, учнів та студентів, осіб, що не шукають роботи і не бажають працевлаштуватись

Зайнятість – це сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та його



участь у суспільно корисній діяльності, яка 'приносить заробіток або дохід. Ці відносини охоплюють різних суб'єктів, таких як : покупці робочої сили ;Особи ,що займаються індивідуальною (сімейною) трудовою діяльністю ;Особи , що продають свою здатність до праці .Перелік осіб, які відносяться до зайнятого населення в Україні, дається в Законі "Про зайнятість населення", прийнятому Верховною Радою України в березні 1991 р.

Зайняте населення - це особи, що займаються економічною діяльністю з метою отримання доходу. Сюди належать особи, що працюють за наймом та самозайняті особи. Учні та студентів працездатного віку, які навчаються з відривом від виробництва і військових строкової служби до зайнятого населення не відносять. Вони разом з пенсіонерами та з категорією населення, яка в силу певних причин чи обставин не шукає роботу, відносять до економічно неактивного населення.Усе зайняте населення ще називають робочою силою

Важливу роль у вирішенні проблеми зайнятості відіграє ринок робочої сили.

Ринок робочої сили – це суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів, яка в умовах товарного виробництва забезпечує включення робочої сили в економічну систему. Або - це сукупність виробничих відносин, у результаті яких носії робочої сили отримують джерело до існування й перетворюються в найманих робітників, а власники засобів виробництва отримують джерело для своїх майбутніх прибутків, перетворюючись у роботодавців.

Усе зайняте населення ще називають робочою силою, і поділяється на такі категорії:

- 1) підприємці, які володіють засобами виробництва і користуються найманою працею;
- 2) дрібні власники, орієнтовані на сімейну працю;
- 3) члени сімей власників засобів виробництва, які працюють без фіксованої заробітної плати;
- 4) наймані робітники і службовці;
- 5) люди, які не мають визначених місць у суспільному виробництві.

Висновки. Сучасні концепції управління базується на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів компанії, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Отже, трудові ресурси характеризуються сукупністю специфічних рис, насамперед, пов'язаних з їхнім соціально – економічним характером, який головним чином виявляється у відмінностях трудових від решти економічних ресурсів. Необхідно розробляти стратегії управління персоналом з урахуванням сучасного світового досвіду, створювати нові системи навчання і розвитку персоналу підприємства. Інвестування у розвиток людського капіталу дає можливість досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій у розвитку національної економіки і кожного підприємства зокрема. Державна політика має бути спрямована на стимулювання підприємств. Вкладення коштів у розвиток трудових ресурсів підвищить рівень ефективності підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках.

Ключові слова: трудові ресурси, зайнятість, зайняте населення, робоча сила, економічно активне та неактивне населення .

ЛІТЕРАТУРА

- 1.Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці // Економіка і держава . - №2. – С. 103-104.
- 2.Саратьов А.Л. Формування трудових ресурсів і зайнятості.// Економіст. - №10. – с.72-77
- 3.Власенко І.С. Трудові ресурси // Україна: аспекти праці. -2000 р. с.20-29.