

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА: ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ

*Менжун Ю.О., здобувачка вищої освіти-магістр 2 року навчання
menzhun.iuliia@gmail.com*

*Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Ще з 2012 року, навіть до початку впливу пандемії COVID-19 у 2019 році та воєнного стану з 2022 року, в Україні за даними Державної служби статистики України [1] фіксувалося постійне зниження чисельності зайнятого населення (рисунок 1).



Рисунок 1 – Чисельність зайнятого населення України за період 2012-2021 років [1]

Загалом, у період з 2012 р. по 2021 р. (за 2022 та 2023 роки станом на листопад 2023 р. статистичні дані відсутні у джерелі [1]) чисельність зайнятого населення України знизилася на 3651,4 тис. осіб, або на 20 %. Такі дані вказують на негативні тенденції щодо зайнятості населення, що зумовлюють послаблення трудового потенціалу країни та зниження питомої ваги і ефективності використання працездатної частини населення.

Станом натеper у економіці України відбуваються досить складні процеси, що водночас ускладнені реаліями та потребами запровадженого з початку 2022 року воєнного стану в державі. До основних проблемних питань відносять значне зниження соціальних

та демографічних показників через вимушений відтік працездатних жінок за кордон та, відповідно, чоловічого населення – для військових потреб. Наслідками такого стану також є ускладнені умови життя, праці населення, значна частина якого стали внутрішньо переміщеними особами всередині України. Такі події, зазвичай, окреслюються негативними настроями серед працездатного населення через нестійкість, неясність, небезпечність та мінливість навколишніх обставин.

Такі реальні умови існування людей та праці населення у країні загалом вказують на значні проблеми і в теперішньому, і в майбутньому з наявністю, достатністю за кількістю та рівнем освіти, досвіду, спеціалізацією працездатного населення для забезпечення потреб держави та її економіки на певному рівні.

Все працездатне населення країни в цілому окреслюють його трудові ресурси. Особливо актуальним питанням, пов'язаним із трудовими ресурсами є ефективність їх використання, зокрема забезпечення росту продуктивності праці, раціональне їх використання, зниження втрат робочого часу тощо. Для того, щоб дієво керувати цими процесами, насамперед, слід чітко визначити економічну сутність самого поняття «трудові ресурси» (як країни в цілому, так і кожного окремого господарства, зокрема). Тому завданням дослідження є уточнення сутності та змісту терміну «трудові ресурси підприємства».

Достатньо велика кількість новітніх публікацій у галузі управління персоналом містить напрацювання науковців, дослідників, науково-педагогічних працівників, економістів-практиків за тематикою, що окреслює стрижневі нагальні питання стосовно дефініції, виокремлення складових елементів, основних видів, показників оцінювання та критеріїв ефективності використання, способів та шляхів розвитку тощо [2-8].

Безпосередньо дефініція поняття «трудові ресурси» висвітлена у працях теперішніх наукових діячів : Стратійчук В.М., Новак І.Г. [2], Єлець О.П., Гармаш І.О. [3], Боденчук Л.Б., Чебану М.П. [4], Шубалий О.М., Рудь Н.Т., Гордійчук А.І., Шубала І.В. та ін. [5], Сардак Е.В. і Балабанова Л.В. [6], Богацька Н.М., Гендега А.А. [7], Сьомченко В.В., Конєва А.В. [8] тощо (таблиця 1).

Таблиця 1 – Дефініції поняття «трудові ресурси підприємства»

	Дефініція поняття «трудові ресурси підприємства»	Джерела інформації
	Трудові ресурси – це «працездатна частина населення, що за своїми віковими, фізичними та освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері та має економічні та соціальні потреби, які необхідно враховувати та узгоджувати з людьми. Трудові ресурси характеризуються як певний підрозділ системи підприємства, від якого прямо залежить результат діяльності підприємства»	Стратійчук В.М., Новак І.Г. [2, стор. 146]
	трудові ресурси – це «складова частина виробничих ресурсів, що представляє собою промислово-виробничий персонал підприємства, який володіє певною освітою та кваліфікацією, використовується під час виробництва шляхом взаємодії з основними фондами та матеріальними ресурсами, створює продукцію та додаткову вартість; окрім того, його чисельність має бути обґрунтованою, достатньою, але при цьому може змінюватися у разі потреб виробництва»	Слець О.П., Гармаш І.О. [3, стор. 421]
	«трудові ресурси як фактор виробництва підприємства включають фактичний персонал, наділений необхідними кількісними та якісними характеристиками, який бере участь у процесі реалізації планів підприємства»; «як складова частина трудових ресурсів країни містять потенціальний персонал (резервну частину) з категорії економічно неактивного населення, який має здатність до праці та готовий реалізувати її в економічній діяльності підприємства»	Боденчук Л.Б., Чебану М.П. [4, стор. 23]
	трудові ресурси – «фізично розвинута частина населення, що володіє розумовими здібностями і знаннями, які необхідні для роботи у народному господарстві»	Балабанова Л.В., Сардак О.В. [6, стор. 20]
	«трудові ресурси підприємства, з економічної точки зору, демонструють потенціал підприємства, тому, як наслідок, впливають на конкурентоспроможність. На додачу, трудові ресурси – це також і частина населення країни, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності і являють найбільш активну частину населення»	Богацька Н.М., Гендега А.А. [7]
	трудові ресурси – це «та частина працездатного населення країни, яка має фізичні, розумові, кваліфікаційні та практичні навички для того, щоб виконувати певний вид роботи у народному господарстві. Це один із головних важелів економічного розвитку країни, продуктивна сила її національного виробництва»	Сьомченко В.В., Конєва А.В. [8]

Підсумовуючі тлумачення сутності терміну «трудові ресурси», наведені в табл. 1 можна погодитись : всі сформульовані дефініції є вірними, однак окреслюють цю економічну категорію з різних аспектів та представлені у більш чи менш деталізованому вигляді. В цілому, на думку автора, найбільш змістовною та зрозумілою є дефініція, запропонована у праці Балабанової Л.В. і Сардак О.В., зокрема «трудові ресурси – фізично розвинута частина населення, що володіє розумовими здібностями і знаннями, які необхідні для роботи у народному господарстві» [6, стор. 20].

На підставі цього визначення можна здійснювати подальші дослідження за даною тематикою, зокрема : класифікацію трудових ресурсів за різними ознаками, виокремлення основних частин чи складових елементів, ключових показників оцінювання та критеріїв ефективності використання, способів, методів та шляхів забезпечення їх розвитку тощо.

Література.

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення : 15.11.2023)
2. Стратійчук В.М., Новак І.Г. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2020. № 6 (23). С. 146-150. URL : http://rev.kpu.zp.ua/journals/2020/6_23_ukr/27.pdf
3. Єлець О.П., Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. *Економіка і суспільство*. 2017. № 9. С. 418-422.
4. Боденчук Л.Б., Чебану М.П. Трудові ресурси як фактор виробництва. *Modern Economics*. 2022. № 36. С. 19-24. URL : <https://modecon.mnau.edu.ua/labor-resources-as-a-factor/>
5. Управління персоналом : підруч. / Шубалий О.М., Рудь Н.Т., Гордійчук А.І., Шубала І.В., Дзямулич М.І., Потьомкіна О.В., Середа О.В.; за заг. ред. Шубалого О.М. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
6. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
7. Богацька Н.М., Гендега А.А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. *International scientific e-journal*. 2020. № 16. URL : <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.31.html>
8. Сьомченко В.В., Конєва А.В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2021. № 4. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8816>
9. Державна служба зайнятості (2023). URL : <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>