

УДК: 658:331

Собко Олександр

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Sobko Oleksandr

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

ANALYSIS OF LABOR RESOURCES

Трудові ресурси є головним ресурсом кожного підприємства. Забезпеченість підприємства ними та ефективне їх використання впливають на результати діяльності та ефективність виробництва. Питання забезпеченості трудовими ресурсами досить актуальне, особливо за сьогоднішніх обставин, що склалися.

До завдань аналізу трудових ресурсів можна віднести: дослідження забезпеченості підприємства достатньою кількістю трудовими ресурсами; оцінка продуктивності праці та ефективності працівників; розробка стратегій мотивації та збереження персоналу; оцінювання використання трудових ресурсів під час виробничої діяльності підприємства.

Трудові ресурси – це сукупність людської праці, частина працездатного населення, що необхідна для здійснення корисної діяльності. В якості вимірника прийнято вважати чисельність людей, зайнятих в процесі виробництва. До категорії «трудові ресурси» належить працездатне населення віком від 15 до 65 років (жінки), чоловіки від 15 до 70 років.

Трудові ресурси є найбільшою частиною виробничих ресурсів та вагомим фактором для розвитку економіки. Вони є основою будь-якої організації та ключовим її ресурсом. Від якості трудових ресурсів залежить міцність та ефективність підприємства, його конкурентних переваг. Фірма, яка збирається скласти гідну конкуренцію, просуватися на ринку та зміцнити своє становище, максимально ефективно використовує свої трудові ресурси та створює для цього умови для найбільш повної віддачі персоналу, використовуючи методи мотивації працівників [1].

Продуктивність праці є основним показником ефективності використання трудових ресурсів. Продуктивність праці – це показник, який характеризує ефективність використання трудових ресурсів, роботу кожного працівника, показуючи одночасно співвідношення між обсягом виготовлених благ та кількістю праці, яку було затрачено. Цьому показнику притаманна динамічність, через що він постійно змінюється під дією величезної кількості чинників, одні з яких підвищують продуктивність праці, а інші її знижують.

Велике значення надається зростанню продуктивності праці, адже це спричиняє підвищення ефективності використання трудових ресурсів, що зі свого боку сприяє: підвищенню конкурентоспроможності продукції; формуванню корпоративного іміджу підприємства; зміцненню фінансового становища підприємства; збільшенню обсягу виходу й реалізації продукції та зниженню її собівартості та ціни.

Чинники, які впливають на зростання продуктивності праці, поділяються на дві групи: зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх, можна, віднести: загальноекономічні (рівень інфляції, професійно-кваліфікаційний рівень, науково-технічний прогрес, державна політика, рівень життя населення та інше); галузеві (стабільність попиту, введення та освоєння нових виробництв, спеціалізація галузі та інше). Однак на всі перелічені чинники підприємство неспроможне активно впливати, воно повинне їх враховувати у своїй діяльності, найперше під час розроблення перспективних програм розвитку.

До внутрішніх чинників, на які може впливати підприємство належать: соціально-економічні (мотивація працівників, створення умов праці, удосконалення системи оплати праці та інше); матеріально-технічні (застосування нового виду сировини, освоєння і застосування нових технологій, економія ресурсів, удосконалення обладнання); організаційні (покращення умов праці, вдосконалення системи управління, ефективне використання працівників, забезпечення ритмічності постачання та продажу товарів та інше) [2].

Крім того, на продуктивність праці впливають ще два не менш вагомих чинника - інтенсивність та напруженість праці. Інтенсивність праці становить собою швидкість витрати людської енергії. Вона вимірюється витратами нервової та м'язової енергії в одиницю робочого часу. А ось напруженість праці становить собою ступінь інтенсивності праці. В основному відображає навантаження на емоційну сферу працівника та його центральну нервову систему.

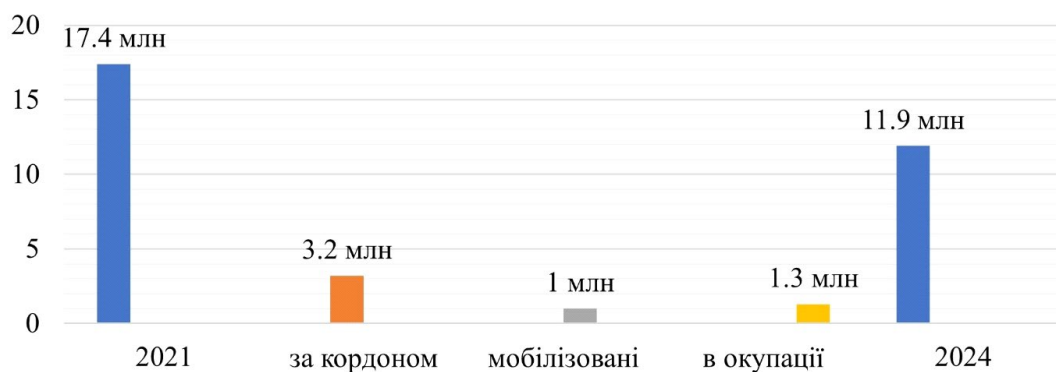


Рис. 1. Трудовий потенціал України у 2021 та 2024 роках [3]

З початком повномасштабного вторгнення ситуація в Україні кардинально змінилася. Релокація та вимушена міграція призвели до змін на ринку праці. Кількість працездатного населення, що виїхало з України різко зростає.

Сьогодні економіка країни суттєво відчуває нестачу кадрів, скорочення професіоналів, які отримали спеціальну підготовку. Втрату фахових спеціалістів відчувають багато сфер. До прикладу, лише у сфері охорони здоров'я нестача фахівців становить 8%.

Крім цього ще однією із загроз трудового потенціалу є зростання людей з інвалідністю. Зрозуміло до поки війна продовжується, кількість тільки зростає. Проте, ситуація може змінитися і залежить це передусім від того коли закінчиться війна і як буде розвиватися Україна. Залежить це також і від того, яка кількість мігрантів повернуться назад і чи не спровокує зняття обмежень щодо виїзду чоловіків за кордон ще більшої міграції. Треба розуміти, що країні потрібний достатній рівень трудових ресурсів для відновлення економіки, через що їй доведеться упроваджувати відповідні рішення [4].

З врахуванням сьогоднішніх викликів, особливо в контексті конфлікту та міграції, стає очевидною необхідність планування щодо забезпечення та управління трудовими ресурсами. Доля економіки країни насамперед залежить від наших громадян, які готові повернутися, щоб розвивати Україну.

Список використаних джерел:

1. Паршин Ю.І., Паршина О.А. Основи економічного аналізу: навч. посіб. – Дніпро: «ФОП Дробязко С.І.», 2020.

2. Карпенко Н.М., Галан О.Є. Управління продуктивністю праці на підприємстві: фактори, етапи, інноваційні технології. Фаховий електронний науково-практичний журнал «Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління». №6, 2022. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-6-07-02/2022-6-07-02>
3. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/10/699925/>
4. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>
5. Королюк Т., Співак С., Ратинський В. Облік в управлінні підприємством в умовах цифрової економіки. Галицький економічний вісник. 2023. Том 85. №6. С. 88-96.
6. Королюк Т.М. Облік як інформаційне забезпечення процесу контролінгу. Збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі», 15-16 грудня 2022 року. Т.: ФОП Паляниця В.А., 2022. С. 81-82.
7. Краузе О. І., Юрик Н. Є. Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці. Електронне наукове видання «Публічне адміністрування та національна безпека». 2023. №4 (34). URL: <https://doi.org/10.25313/2617-572X-2023-4-8859>
8. Краузе О., Рожно Н. Соціальна відповідальність роботодавців. *Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі: Збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Тернопіль, 9 травня, 2023 р.). Тернопіль, ФОП Паляниця В.А., 2023. С. 9-10. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/41169>
9. Шведа Н.М., Краузе О.І. Електронна комерція: сучасний стан та стратегії розвитку. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічна науки»*. 2024. Вип. 2 (82). URL: <https://www.inter-nauka.com/archive/archive-of-issues-ekonomika>
<https://doi.org/10.25313/2520-2294-2024-2-963>