

ТРУДОВІ РЕСУРСИ УКРАЇНИ

асп. Петровська С.А., студент Коренєва А.В.

У сучасних умовах формування ринкових відносин існує невідповідність між наявністю трудових ресурсів та потребою в них, що визначає необхідність вироблення додаткових заходів щодо інтенсифікації виробництва, підвищення продуктивності праці тощо.

Найбільш активною частиною населення є трудові ресурси. Це – 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 [1]. Вони є основною продуктивною силою суспільства, одним з головних чинників його територіальної організації. Однак, одні і ті самі трудові ресурси в різних умовах можуть виробляти різну кількість продукції з неоднаковою якістю, тим самим по різному впливаючи на соціально-економічний розвиток регіону, тобто мати різний трудовий потенціал. Можливості людей щодо праці можуть бути різними в умовах неоднакових виробничих відносин.

Таким чином, трудовий потенціал – це сукупність кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей населення, які реалізуються в межах і під впливом існуючої системи відносин. Природною основою цих характеристик трудового потенціалу є населення, яке оцінюється залежно від демографічного відтворення, життєвого потенціалу, здоров'я різних категорій і вікових груп, міграційних переміщень. Трудовий потенціал може скорочуватися або зростати під впливом демографічних процесів. Окрім того, у процесі життєвого циклу людини кількісні і якісні елементи трудового потенціалу мають різне значення. У загальному вигляді трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути використані для досягнення конкретної цілі.

У процесі формування ринку праці та існування безробіття зростає величина нереалізованого трудового потенціалу суспільства. У зв'язку з цим суспільство несе непродуктивні витрати щодо забезпечення життєдіяльності працюючих, необхідності оплачувати набуття ними нових трудових навичок відповідно до потреб ринку.

Трудовий потенціал працівника — це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці. У процесі практичної діяльності потенційні можливості не завжди

використовуються повною мірою. На окремому підприємстві трудовий потенціал являє собою сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці всіх працівників підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, знань і професійно-кваліфікаційних навичок [1].

Трудовий потенціал виражає, з одного боку, можливості участі працівника або всіх членів колективу підприємства в суспільно корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого – характеристику якостей працівників, що відображають рівень розвитку їхніх здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду та якості, ставлення до праці, можливостей і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

У наш час надзвичайно гостро постала проблема, яка полягає в тому, що кількість працюючого населення у більшості регіонів невинно зменшується. У найближчому майбутньому це може призвести до гальмування економічного розвитку держави.

Економічне зростання країни забезпечують 3 види капіталу: людський, фізичний і природний. В Україні фінансування людського капіталу завжди відбувалося за залишковим принципом. Це призвело до суттєвого викривлення продуктивних сил і виробничих відносин у національній економіці. І сьогодні ми відчуваємо це найгостріше.

В умовах переходу економіки до ринкових відносин важливою є проблема підвищення якості робочої сили. Велика кількість працівників втратили високу кваліфікацію внаслідок тривалого простоювання підприємств, багато із них змінили професію, або виїхали на заробітки за кордон. А значна частина тих, що здобувають вищу та середню професійну освіту, зовсім не працевлаштовані.

На мою думку, однією з найважливіших проблем є оплата праці населення. Насамперед слід забезпечити гідну заробітну плату висококваліфікованим кадрам. Це допоможе підвищити продуктивність праці та підвищити якість виконуваних робіт.

Отже, проведений аналіз свідчить, що необхідним є забезпечення на кожному робочому місці безумовного дотримання законодавства про працю та гідних умов праці.

1. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – 264 с.