

**Валерія Демиденко**

студентка 2 курсу спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Науковий керівник: **Т.І. Носова**,

канд. екон. наук, доцент кафедри підприємництва і торгівлі,

Університет митної справи та фінансів,

м. Дніпро

## **ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ**

У сучасних умовах розвитку суспільства змінюються усталені погляди на роль та місце людини в економічній системі. Рушійною силою розвитку економіки та її конкурентоспроможності стають накопичені людством об'єктивні знання, вміння та навички. Перспективи економічного розвитку залежать від ролі людини, яка трансформується від споглядацького до дієвого чинника виробництва. Серед основних категорій, які позначають місце людини у функціонуванні та розвитку економічної системи існує таке поняття, як «трудові ресурси». З 90-х років ХХ століття по сьогоднішній день трудові ресурси вважаються категорією ринкової економіки.

Категорія «трудові ресурси» вперше була запроваджена у 20-х роках ХХ століття академіком С.Г. Струмиліним. Він виділив дві свої основні позиції щодо даного поняття [3].

- 1.) Трудові ресурси як категорія кількісного порядку у співвідношенні з поняттями «працездатне населення», «робоча сила», «працівники». Під категорією «трудові ресурси» розуміється робоча сила країни у віці 16-45 років.
- 2.) Трудові ресурси – це не тільки економічна категорія, а й категорія соціально-економічної сфери. Трудові ресурси – частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, освіту, культуру, здібності, кваліфікацію, професійні знання та досвід [4].

Вагомий внесок у визначення сутності трудових ресурсів внесла В. Гриньова, яка розглядає цю категорію за власними аспектами [1].

- 1.) Трудові ресурси – частина населення країни, яке здатне до трудової діяльності.
- 2.) Трудові ресурси – особи з необхідним рівнем фізичного розвитку, розумових здібностей та практичним досвідом, які необхідні при виконанні даної роботи.
- 3.) Трудові ресурси – сукупність зайнятого населення та безробітних, що виділяються згідно чинної системи законодавчих актів [1].

Щодо економічного поняття «трудові ресурси» існують найрізноманітніші думки, дослідження, визначення й оцінки. Таким чином, трудові ресурси являються економічною категорією, що виражає відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці. Існує економічна та соціальна сутність трудових ресурсів. Соціальну сутність становлять люди у певних виробничих умовах. Економічна сутність – робочий час, необхідний для виконання суспільно корисної праці. Нинішня система класифікаційних ознак ґрунтується на розгляді економічно активного та економічно неактивного населення, пропорція між якими залежить від ряду таких процесів: демографічних, економічних та соціальних.

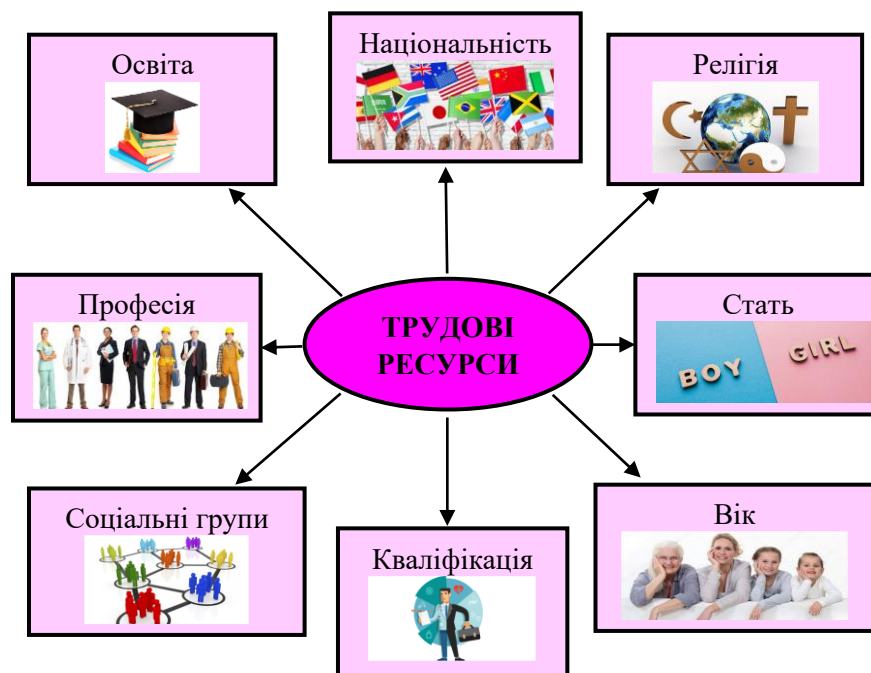


Рис.1. Класифікаційні ознаки структури трудових ресурсів.

Використовуючи теоретичні підходи та беручи до уваги практичні дослідження можна виділити такі шляхи покращення ефективності використання трудових ресурсів. По-перше, активна політика держави: соціальна підтримка, гнучкий ринок праці та його правове забезпечення. По-друге, покращення ефективності принципу ринку праці – співпраця між підприємствами, профспілками і державою. По-третє, надання можливості міжнародного працевлаштування. По-четверте, заохочення державою підприємців до створення місць для прийняття на роботу людей з обмеженими здібностями та спеціальне устаткування робочих місць для них. По-п'яте, запровадження навчання для підвищення кваліфікаційних можливостей трудового персоналу, а також заохочення нових висококваліфікованих спеціалістів.

### **Список використаних джерел**

1. Гриньова В.М. Вплив трудового менталітету на конкурентоспроможність підприємства. *Бізнес-інформ*. 2009. № 12(2)
2. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: наукове видання. Харків.: ХНЕУ, 2006. 192 с.
3. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. Москва: Наука, 1982.
4. Струмилин, С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы. *Хозяйственное строительство*, 1922. Вып. 2. С. 32-46.