

УДК 331.101

DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.77-64>**Мазур Д.В.**

кандидат економічних наук

*КП «Київський Метрополітен»*ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5258-2126>**Мазур О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

*Київський університет ринкових відносин*ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8648-4804>**Мазур Г.О.**

кандидат економічних наук, доцент

*Заклад вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права»*ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5325-1080>**Бездольний С.С.**

аспірант

*Заклад вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права»***Dmytro Mazur**

PhD in Economics

*Municipal enterprise "Kyiv Metropolitan"***Mazur Oleksandr**

PhD in Economics, Associate Professor

*Kyiv University of Market Relations***Mazur Halyna**

PhD in Economics, Associate Professor

*Higher educational institution**"International University of Business and Law"***Bezdolnyi Serhii**

Postgraduate Student

*Higher educational institution**"International University of Business and Law"*

СУТНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

THE ESSENCE OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE

Авторами статті розкрито питання трудових ресурсів та їх економічну сутність. Визначено характерні ознаки трудових ресурсів підприємства. Для точного розкриття сутності трудових ресурсів розглянуто людські ресурси, які є рушійною силою суспільства. Визнано поняття «трудоі ресурси». Виділено кілька підходів до розуміння сутності трудових ресурсів підприємства. В даній статті авторами визначено, що трудові ресурси є працездатною частиною населення, яка має фізичні та розумові потреби, здібна вироблювати матеріальні блага або надавати послуги. В статті визначено, що достатня гарантованість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх доцільне застосування, височезний ступінь ефективності роботи посідають найбільшу важливість для розвитку значення виробництва та розвитку продуктивності підприємства. Визначено поняття трудових ресурсів та їх сутнісні характеристики.

Ключові слова: трудові ресурси, економічна сутність, конкурентна спроможність, ефективність, продуктивність, ступінь, обсяги, якість, гарантованість, забезпечення, застосування, кваліфікація, робоча сила.

The authors of the article have revealed the issue of labor resources and their economic essence. The characteristic features of the company's labor resources are determined. Human resources, which are the driving force of society, were considered to accurately reveal the essence of labor resources. The concept of "labor resources" is recognized. Several approaches to understanding the essence of the company's labor resources are highlighted. In this article, the authors define that labor resources are the able-bodied part of the population that has physical and mental needs, is capable of producing material goods or providing services. This study outlines the aspects of the enterprise's competitiveness, which provides an opportunity to increase labor resources and directions of development. The

article determined that the sufficient guarantee of the enterprises with the necessary labor resources, their appropriate use, a high level of labor efficiency are of great importance for the development of production volumes and the development of production efficiency. Labor potential is the possibility of using the company's labor resources for the future. This includes the capabilities and skills of employees that may not be used in the firm today, but may be brought in for the cause in the future. Labor potential, valid and possible, is the only one of the most important objects of management at the same level of macro systems (country, territory, sphere), as well as micro systems (company). Moments of continuous workers who have received the necessary special training or practical knowledge of work are used to survey the entire set of company workers. Instead of full-time employees, the company's operation will be able to be co-opted by other working individuals on the basis of a non-permanent collective agreement. In this study, the authors of the article show that the labor potential is a system that has an extended and temporal orientation, the elements of which are labor resources, taking into account the entire complex of their numerous and qualitative characteristics, employment and workplaces. The concept of labor resources and their essential characteristics are defined.

Keywords: labor resources, economic essence, competitiveness, efficiency, productivity, degree, volumes, quality, guarantee, provision, application, qualification, workforce.

Постановка проблеми. На підсумки виробничо-господарської діяльності підприємства докорінно діє рівень застосування трудових ресурсів. Відповідно проведеного аналізу застосування трудових ресурсів потрібно відкрити запаси розвитку продуктивності виробництва за рахунок розвитку продуктивності праці, особливо ідеальне застосування кількості робітників та їх здобутою працею проміжок часу. Запитання оцінювання дії роботи та підсумків здобутою працею роботи як осібних робітників, також підсумків загального персоналу є потрібним височенним рівнем суспільного і практичного значення в проведені аналізу економічної діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначенню сутності трудових ресурсів підприємства присвячено багато наукових робіт учених-економістів. Так Т.В. Білорус, Т.С. Вакарчук, О.І. Гончар, Д.С. Мокренко, І.М. Дашко, М.І. Долішній, С.М. Злупко, Л.Ц. Масловська, А.М. Пивовар, А.Ю. Савченко та інші.

Формулювання цілей статті. Цілями статті є визначення сутності трудових ресурсів підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фактором спільноти будуть належні людям засоби, бо розкручується буде спільнота, що заснувала хороше становище, застосовуючи відтворення і поліпшуючи показники запасів.

Трудовий потенціал – це роботяща частка громади, яка має фізичні та інтелектуальні змоги, може виробляти матеріальні блага чи давати послуги [1]. Наша країна перейшла із системи управління суспільством, яка заснована на жорстоких методах бюрократичного централізму до ринкової.

Є безліч витлумачень поняття строку «трудовий потенціал». Трудовий потенціал виявляє бути розрядом, що переходить в положення між вигідною групою людей та кількістю людей, які готові працювати за наймами. Відповідно даного визначення, ми можемо сказати, що до трудового потенціалу відносяться усе здатне населення до праці, що має любий вік у галузях загальної сфери та персональної трудящої дії. В структуру трудових ресурсів входять особи, які є працездатного віку, та можуть працювати але заангажовані в домашньому та індивідуальному допоміжному виробництві, навчаються на денній формі, служать в армії. [1].

Для усвідомлення суті поняття «трудові ресурси», – це коли всі люди країни діляться відповідно віку діляться на:

– молоде покоління до 16 років, які можуть працювати в цьому віці;

– жінки – з 16 до 59 років, чоловіки – з 16 до 64 років, мають можливість працювати у такому віці;

– жінки – з 60, чоловіки – з 65 років, призначається пенсія, люди старші працездатного віку.

Згідно здібності трудитися відрізняють людей здібних трудитися і людей, які не мають потенціал трудитися. Особи, які не можуть працювати, але вік працездатний – є інваліди I-ї та II-ї груп, а особи, які здатні до праці в віці непрацездатності – це підлітки та пенсіонери за віком, які працюють [2] (рис. 1).

До трудових ресурсів в Україні належать:

– особи, які володіють фізичними й розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності і є працездатного віку, окрім інвалідів праці I і II груп та особи, які є працездатного віку, але не працюють, отримуючи пенсії на умовах пільг, по старості;

– особи, молодші і старші працездатного віку, що працює в народних господарствах.

Економічно активне населення – це частина населення, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг.

На практиці відрізняють загальну і кваліфікаційну працездатність. Загальна працездатність допускає реальність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових даних, які встановлюють здатність до праці і не спричиняють потребу спеціальної підготовки.

Кваліфікаційна здатність до праці – вміння визначеного вигляду роботи, який набувається в ході визначеної настанови [1].

Робочі резерви визнають класифікацію, яка є розширенням та годинним визначенням місця свого перебування в просторі або напрямку свого руху; компонентами є трудовий потенціал, враховуючи весь комплекс численних та високоякісних рекомендацій, завантаження місця, на якому працівник постійно або тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності, та яке визначене на підставі трудового договору [3].

Утворення робочих резервів робітника є в залежності спроможності та досвіду роботи, від ступеня його активності в роботі, від придатності працюючого, що спрямована на створення якісно нових, невідомих раніше духовних або матеріальних цінностей. Робочі резерви робітника процес активний, тому що він видо-



Рис. 1. Модель суспільної структури трудових ресурсів в Україні за систематизацією

змінюється під враженням здобутого промислових навичок, вдосконалення ступеня освіти та спеціальності. Зниження трудових ресурсів робітника в дійсності спричинено віковими вимірами здоров'я, старінням людського організму.

Робочі резерви підприємства – найбільше дозволене застосування роботи робітників у господарстві з огляду їх психофізіологічних особливостей, ступінь фаху, спеціальності, виробничо-господарських навичок, при більш вигідних організаційно-технічному станом праці. Злагода робітників робить більшим ріст суми бо зумовлює вплив праці в громаді.

Трудові ресурси – не простий різноаспектний механізм, стосовно сукупності якої проходять завжди обговорення. Велику сукупну і організовану сукупність робочих резервів, висунули науковці В.П. Круш та О.І. Сімчера.

До структури трудових ресурсів висунуто такі складові частини: розумова; закономірності відтворення населення у суспільно-історичній обумовленості цього процесу; прибуткова; кваліфікована; обґрунтована; сформована.

Головним інтелектуальним елементом робочих резервів, тому що відбувається зростання інновацій на підприємстві. Інтелектуальний елемент трудових ресурсів – це комплекс перспектив, який в перспективі зможе дати допоміжні доходи подібні доходам від власності, періодичний ліцензійний платіж, одноразовий платіж, підтягуючи конкурентну спроможність колективу втягуючи реальну здатність та підприємства в цілому.

Демографічний складник дуже тісно перемішується з історико-культурним складником, та всенародною під складовими, що дуже впливають на діяльність підприємства. Економічним складником з'ясовують продуктивність робочих резервів підприємства. Він зважає на навички та ефективність колективу, прино-

сивши різницю між загальним доходом та загальними витратами підприємства відкритими і невідкритими.

Складова частина економіки формується через капітальні і не капітальні форми обґрунтованого елемента. Вирішальне виробляється вдоволенням потреба гідності, індивідуальних здобутках, досвіду, асоціюються із сторони навколишніх, самоактуалізації.

Фахова частина трудових ресурсів виявляється ступенем фахової освіти, рівнем опанування умінь, досвідом у рамках спеціальності та обмеженою професією.

Формування частини трудових ресурсів виробляється завдяки комплексу всяких довкілних і тимчасових чинників, які направлені на виконання мети і доручень. Частина містить в собі необхідності запасів визначеними дорученнями або для здобутків встановленої цілі.

До соціальних біологічних елементів заносяться психології, які пов'язані з фізіологічними основами психологічних процесів та соціальні комунікативні рекомендації колективу господарства [4].

Прогнозна економічна документація – провідний інструмент керування застосування робочих резервів. Їх впорядковують за ступенем обліку статистики, науки, яка вчить засвоювати склад та рух населення і закономірності їх розвиток обрахунками, матеріалами відділень по експлуатації робочих резервів облдержадміністрацій, агентство влаштування на роботу, інформування людей.

На ступінь можливостей робочих резервів дуже діє вікова статева розміщення жителів. Багато працівників, що роблять, вимагають наснаги фізичної енергії – чоловіча статя, а робітники, які працюють у національному господарстві – більшість жінки [3].

У нашій країні є п'ять видів ринків регіональних товарів праці, які показано у таблиці 1.

Види ринків регіональних товарів робочої сили в Україні

Види ринку робочої сили	Анкета
1-й вид	Виразно визначені властивості нестатку робочих місць у промисловому виробництві, та в сільському господарстві і, у такий спосіб, формує надзвичайне становище відновлення робочих місць.
2-й вид	Не дуже виразно пантують риси пригніченості і відсутності руху. Притаманні небагато початкові швидкості зниження розмірів промислового підприємництва і небагато істотні перетворення в організації.
3-й вид	Розвиток промисловими регіонами, з дуже височенно-рухливою трудовим потенціалом та безмірним становищем банкрутства всієї галузі, додаючи роботи з огляду його велику підпорядкованість станів економічних сфер видобувної та важкої промисловості.
4-й -вид	Висотна маневреність трудових резервів, вдостальні рекомендації відносно забезпечення працею громадян, смність ринку праці
5-й-вид	Вичезним прагненням забезпечених працею громадян на всякі види незалежної зайнятості у різних галузях економічної системи..

Джерело: регулювання наукового середовища [3]

Ринок робочої сили – процес взаємовідносин, які формувалися у спільноті відносно торгівельної організації виняткового товару – «праця». Ринок робочої сили вводить до складу, пильнуючи суспільні, громадські, народногосподарські відношення. Такі відношення досконало оцінюють теперішнє становище і ступінь зростання ринку робочої сили на визначеному моменті. Партнери цих механізмів виявляють: країна, бізнесмени і робітники. Провідна продукція на ринку робочої сили – праця – володає фізіологічними та доброзвичайними рівнями, застосовуються у процесі індустріального механізму [5].

Основне завдання ринку робочої сили – гарантування вдоволення потреби на роботу – рекомендації. Здобуток даних задач відбувається з огляду довершення ринком робочої сили такими вільностями: організувати наради працівників торгових підприємств та купців роботи; гарантування конкурентної здібності оточення внутрішньої частини всякого напрямку взаємодіяння ринків; вироблення поміркованих окладів зарплати; спомагати рішенню запиту завантаження жителів.

Ринок робочої сили є провідником елементом економічної системи, де проходять механізми утворення потреби і поради на надзвичайний продукт людської праці. Соціальні та економічні взаємовідносини, що виявляються в механізмі формування ринку робочої

сили є головними, тому їм країна зобов'язана виділяє виняткове піклування [6].

Висновки. Отже, до робочих резервів належить складова одиниця жителів, що має адекватні фізіологічні показники, потрібні навики, знання у потрібній галузі.

Достаток гарантованості виробництва необхідними людськими ресурсами, та їх доцільне застосування, надвисокий ступінь ефективності праці посідає дуже велику важливість, щоб розвивати розмір товару та розвитку продуктивності підприємництва.

Трудові ресурси – це здатна до праці частина жителів, що має фізичні та розумові потреби, здібна вироблювати предметні блага або надавати допомогу, що дають користь іншому.

Ринок робочої сили є провідною сукупністю відносин, які виникають в галузі обігу в зв'язку з купівлею-продажем товарів, де проводиться механізми утворення потреби та рекомендації на винятковий товар – кількість людей, що готові працювати за наймами. Основне завдання ринку робочої сили – потреби на роботу та її поради. Здобуття даних задач проходить через довершення ринком робочої сили діяльності: проведення нарад працівників, що відпускають товар і споживачів роботи; гарантування визначеного оточення у внутрішній частині всяких сторін ринкових відносин; вироблення поміркованих окладів зарплати; запитів на зайнятість населення.

Список використаних джерел:

1. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. 174 с.
2. Вакарчук Т.С. «Людський потенціал» та «людський капітал»: порівняльна характеристика. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2014. № 1 (76). С. 62–67.
3. Гончар О.І., Мокренко Д.С. Формування трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 2. Т. 2. С. 78–80.
4. Дашко І.М. Теоретичні аспекти трудового потенціалу підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 14. С. 47–49.
5. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика: кол. монографія. Київ : Наукова думка. 1994. 263 с.
6. Масловська Л.Ц., Пивовар А.М. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. *Агросвіт*. 2013. № 2. С. 11–16.
7. Савченко А.Ю. Оцінка кадрового потенціалу в мінливих умовах зовнішнього середовища. *Управління розвитком*. 2012. №13. С. 21–23.

References:

1. Bilorus, T. V. (2007) *Strategichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva* [Strategic management of human resources of the enterprise], Natsional'na akademiia DPS Ukrainy monohrafiia, Irpin', Ukraine.

2. Vakarchuk, T. S. (2014) "Human potential" and "human capital": a comparative characteristic", *Derzhava ta rehiony, Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, vol. 1 (76), pp. 62–67.
3. Honchar, O. I. and Mokrenko, D. S. (2014) "Formation of labor potential in modern economic conditions". *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu, Ekonomichni nauky*, vol. 2, part 2, pp. 78–80.
4. Dashko, I. M. (2012), "Theoretical aspects of the labor potential of the enterprise", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 14, pp. 47–49.
5. Dolishnij, M. I. and Zlupko, S. M. (1994) *Sotsial'no-trudovij potentsial: teoriia i praktyka* [Socio-labor potential: theory and practice]. Naukova dumka, Kyiv, Ukraine.
6. Maslovs'ka, L. Ts. and Pyvovar, A. M. (2013) "Socio-economic essence and structure of labor potential of agricultural enterprise", *Ahrosvit*, vol. 2, pp. 11–16.
7. Savchenko, A. Yu. (2012), "Assessment of human resources in changing environmental conditions", *Upravlinnia rozvytkom*, vol. 13, pp. 21–23.