

## **ЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

*Рудь Д.В.*

*Науковий керівник – Колесник Т.М., канд. екон. наук, доцент*

Зміни в структурі вітчизняної економіки, трансформація форм власності, розвиток нових форм власності та видів економічної діяльності змінюють ринок праці, трансформуючи потреби роботодавців в одному з важливіших факторів виробництва – робочій силі.

У всій сукупності ресурсів організації особливе місце займають трудові ресурси. Трудові ресурси – частина населення країни, яка з фізичного розвитку, набутої освіти, професійно-кваліфікованого рівня здатна займатися суспільно-корисною діяльністю [1]. На рівні окремих підприємств і організацій замість терміна «трудові ресурси» найчастіше використовують термін «кадри» або «персонал». На базі кожного підприємства існує своя кадрова політика, яка має в сукупності правила і норми, цілі і уявлення, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом. Від кадрової політики залежить багато чого, і в першу чергу, наскільки раціонально використовується робоча сила і ефективність роботи підприємства або компанії.

Ефективність діяльності підприємства досягається за умов поєднання засобів виробництва із робочою силою у визначених кількісних і якісних пропорціях. Неповне використання одного із видів ресурсів зменшує загальну кількість продукції, що виробляється. Більшою мірою це стосується трудових ресурсів. Неefективне використання трудових ресурсів знижує рівень кваліфікації і працездатності працівників, зменшує продуктивність праці, збільшує матеріальне та моральне старіння основних фондів, створює нерівномірність витрат, що призводить до підвищення собівартості продукції та зниження ефективності виробництва.

Кожне підприємство має прагнути того, щоб забезпечити виконання планових завдань з обсягу виробництва з меншою кількістю ресурсів шляхом підвищення продуктивності праці робітників. Для високопродуктивної праці підприємство має буди забезпечене основними й допоміжними робітниками, кваліфікація яких відповідала потребам виробництва і надавала можливість працювати людям, котрі на даний момент знаходяться у пошуках роботи. Забезпеченість області в трудових ресурсах розглянемо на прикладі попиту та пропозиції робочої сили 2019 року у Харківській області за даними Державної служби статистики у Харківській області [2], що наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Попит та пропозиція робочої сили 2019 року у Харківській області

Місяць	Кількість зареєстрованих безробітних	Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць	Навантаження на одне вільне робоче місце
Січень	23278	3938	6
Лютий	23635	5306	4
Березень	22263	5358	4
Квітень	20866	5230	4
Травень	20465	5435	4
Червень	19593	5613	3
Липень	19255	6537	3
Серпень	19071	7481	3
Вересень	18658	7549	2
Жовтень	17972	8286	2
Листопад	19722	6566	3
Грудень	21595	5595	4

За даними таблиці можна зробити висновки, що у Харківській області є недостатня кількість робочих місць, про що свідчить велике навантаження безробітних на одне вільне місце, але у порівнянні з початком року кількість робочих місць впродовж року зростало, що позитивно відобразилося на скороченості навантаження на вакантні посади.

У міру підвищення кваліфікації працівників зростає продуктивність праці; що, у свою чергу, веде до зростання числа високопродуктивних робочих місць, при цьому кількість малопродуктивних робочих місць скорочується.

Створення високопродуктивних робочих місць, найбільшою мірою впливає на зростання доходів населення, покращує функціонування міст, зміцнює економічні зв'язки країн зі світовими ринками, сприяє захисту навколишнього середовища і підвищенню ролі населення в прийнятті суспільно важливих рішень.

1. Колеснікова С.В. ефективність використання трудових ресурсів в організації // Питання економіки та управління. - 2016. - №5. - С. 153-154. - URL <https://moluch.ru/th/5/archive/44/1373/>

2. Державна служба статистики у Харківській області [Електронний ресурс] URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>