

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

за темою № 2 - Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол від 31.08.21 № 1

Розробники:

викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н., спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:

1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н., спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Населення, показники його чисельності, складу та структури.
2. Трудові ресурси: сутність та показники виміру.
3. Трудовий потенціал: поняття, структура і показники оцінки.

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компринт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПВКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.
10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк Р.І., Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В. – Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.
11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.

посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

12. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
13. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
14. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua>.

Текст лекції

1. Населення, показники його чисельності, складу та структури

Перетворення, що відбуваються в економіці країни, неминує ведуть до зміни структури використовуваних трудових ресурсів, підвищення вимог до якості праці, усе більш актуальними стають проблеми створення нових робочих місць, матеріального благополуччя населення, яке залежить від політики управління трудовими ресурсами загалом.

У ринковій економіці діє закон попиту, що істотно впливає на стан трудових ресурсів і їхній розвиток. Так, співвідношення попиту та пропозиції обумовлює можливість і ціну формування (поповнення) трудових ресурсів. На попит і пропозицію праці впливає державне регулювання праці та трудових відносин, основними інструментами якого є конституційне право на працю й освіту; рівень мінімальної заробітної плати; регламентована тривалість праці та відпочинку; соціальні гарантії.

Населення – це сукупність людей, що природно історично сформувалися і безперервно відтворюється у процесі життя. Населення не можна розглядати як просту велику кількість людей. Аналіз населення був би марним, якби він здійснювався поза конкретним суспільним середовищем, формою власності, класовою структурою суспільства, поза економічними взаєминами, поділом праці й т. ін.

Населення характеризується і як елемент виробничих сил, і як носій виробничих відносин. Але існує ще й третя ознака, властива населенню, – відтворення самого населення.

Щодо економіки населення є одночасно і виробником, і споживачем матеріальних благ. Таку двобічність залежностей спричинено складністю і суперечливістю зв'язків населення й економіки. Населення не може існувати поза економікою, а економіка – без населення, це дві частини одного соціального організму.

Слід зазначити, що необхідні для господарської діяльності трудові ресурси є обмеженими. Ця обмеженість відносна й означає, що ресурсів менше, ніж потрібно для задоволення всіх потреб за цього рівня економічного розвитку. Потреби постійно зростають і змінюються з розвитком суспільства, зростанням

масштабів господарської діяльності, розвитком ринку.

Обмеженість трудових ресурсів зумовлено загальною кількістю населення країни та часткою працездатних людей у його складі. Обмеженою є також кількість людей певної спеціальності та певного рівня кваліфікації, украй необхідних для виробництва суспільних благ. Тому для вироблення ефективної державної демографічної політики, із метою впливу на процеси відтворення населення та забезпечення його зайнятості, потрібним є вивчення трудових ресурсів.

Уперше термін «трудові ресурси» як планово-обліковий вимірник робочої сили було введено у 20-ті рр. академіком Струмиліним, однак активно цей показник став використовуватися з кінця 50-х років.

У сучасних умовах поняття «трудові ресурси» варто переглянути, що зв'язано зі зміною структури виробничої діяльності. Сам зміст праці сьогодні містить принципово новий технологічний базис, що істотно обмежив необхідність у «додаванні рук» до виробництва продукту та інтелектуалізував працю.

Під терміном «трудові ресурси» розуміють частину працездатного населення України, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, загальноосвітніми та професійними знаннями для роботи в народному господарстві, включаючи людей, старших і молодших працездатного віку, зайнятих в суспільному виробництві.

2. Трудові ресурси: сутність та показники виміру

Трудові ресурси вважаються головною продуктивною силою суспільства. Також під трудовими ресурсами в умовах ринкової економіки необхідно розуміти як усю сукупність найманих, які працюють осіб, так і власників, що вкладають свою працю, фізичні й розумові здібності, знання і навички, а також грошові заощадження у здійснення господарсько-фінансової діяльності підприємства.

До трудових ресурсів в Україні, як і в більшості країн світу, зараховують працездатне населення у працездатному віці.

Працездатність – це потенційна можливість індивіда виконувати доцільну діяльність на заданому рівні ефективності впродовж визначеного часу, що залежить від зовнішніх умов діяльності та психофізіологічних ресурсів людини.

Розрізняють загальну, загальну повну та повну професійну працездатність.

Загальна працездатність – це здатність до некваліфікованої роботи у звичайних умовах.

Загальна повна працездатність – це здатність виконувати некваліфіковану роботу у звичайних умовах праці.

Повна професійна працездатність – це здатність працівника виконувати всі трудові функції за професією, що в нього є, або згідно з його посадою, у тих виробничих умовах, в яких він працює чи працював.

Залежно від здатності працювати, розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди I-ї та

II-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці – це підлітки й пенсіонери, які працюють за віком.

Таким чином, до трудових ресурсів належать такі групи: населення у працездатному віці, крім які не працюють інвалідів I-ї та II-ї груп та осіб, які не працюють, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше, у зв'язку з важкими та шкідливими умовами праці); особи, які працюють пенсійного віку; особи, які працюють віком до 15 років.

Згідно з українським законодавством, на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

Чисельний склад трудових ресурсів залежить від природного приросту, статеві-вікової структури, а також міграції населення. Слід зауважити, що в Україні протягом останніх років намітилася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від працездатного та працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку.

Трудові ресурси мають кількісну та якісну характеристики.

Вихідною основою для визначення кількісних характеристик трудових ресурсів країни, регіону або населеного пункту є показники чисельності населення: фактична, прогнозована та середня.

Останній показник використовують під час оцінювання й аналізу демографічних процесів: обчислення загальних і спеціальних коефіцієнтів народжуваності, смертності, а також коефіцієнтів темпів зростання та приросту населення.

Народжуваність і смертність розраховують на 1 000 осіб населення за такими формулами:

$$k_n = \frac{H}{\text{Ч}_{\text{сер.}}} \times 1000;$$

$$k_c = \frac{П}{\text{Ч}_{\text{сер.}}} \times 1000,$$

де k_n, k_c – коефіцієнти народжуваності та смертності, відповідно;

H – кількість людей, що народилися за рік;

$П$ – кількість людей, що померли за рік;

$\text{Ч}_{\text{сер.}}$ – середньорічна чисельність населення.

Середньорічну чисельність населення розраховують на середину року як середню арифметичну з показників чисельності населення на початок і кінець року або шляхом додавання до початкової кількості населення половини його приросту.

Абсолютний приріст трудових ресурсів визначають як різницю між

чисельністю трудових ресурсів на початок і кінець року з урахуванням сальдо міграції.

Природний приріст трудових ресурсів – це різниця між кількістю людей працездатного віку пенсіонерів та підлітків, які працюють (до 16 років) і кількістю людей, що виходять за межі працездатного віку, а також людей, що померли або дістали інвалідність у працездатному віці.

Темп зростання трудових ресурсів – це відношення двох послідовних рівнів ряду динаміки чисельності трудових ресурсів.

Темп приросту трудових ресурсів – це відношення абсолютної величини відповідного приросту до чисельності трудових ресурсів на початок періоду, для якого обчислюють показник.

Якісний склад трудових ресурсів характеризується освітнім рівнем і рівнем професійної підготовки, під час аналізу й оцінювання яких ураховують цілий комплекс показників: професійно-кваліфікаційну структуру, питому вагу працівників за всіма видами діяльності, рівень кваліфікації за окремими статеві-віковими групами та ін.

Освітній рівень є невід’ємною частиною культурного рівня й необхідною передумовою формування кадрового потенціалу країни. Для характеристики освітньої структури трудових ресурсів використовують такі показники: кількість осіб, що мають той чи той рівень освіти та належать до трудових ресурсів у розрахунку на 1 000 осіб тієї ж категорії; кількість осіб, що мають той чи той рівень освіти та належать до трудових ресурсів у розрахунку на 1000 зайнятих осіб.

Професійно-кваліфікаційна структура кадрів складається під впливом професійного та кваліфікаційного поділу праці.

Водночас під професією мають на увазі особливий вид трудової діяльності, що потребує певних теоретичних знань і практичних навичок, а під спеціальністю – вид діяльності в межах професії, що має специфічні особливості та потребує від працівників додаткових спеціальних знань і навичок.

Спеціальність визначає вид трудової діяльності в межах однієї й тієї самої професії.

Працівників кожної професії та спеціальності розрізняють за рівнем кваліфікації, тобто ступенем оволодіння тією або тією роботою.

Варто зазначити, що як кількісна, так і якісна характеристики трудових ресурсів становлять вихідну інформацію для здійснення управління трудовими ресурсами.

Велике практичне значення у вивченні вікової структури населення з позицій його участі в суспільному виробництві мають показники демографічного навантаження, тобто коефіцієнти демографічного навантаження, що дають уявлення про те, скільки дітей, старих, дітей і старих (непродуктивних елементів), разом узятих, доводиться на кожні 1 000 осіб у віці від 15 до 59 років. Під час їхньої побудови все населення розподіляють на три вікові групи: до 14 років (S_{0-14}), від 15 до 59 років (S_{15-59}), 60 років і більше

(S_{60+}).

Коефіцієнти навантаження дітьми та старими визначають у такий спосіб:

- коефіцієнт навантаження дітьми:

$$\frac{S_{0-14}}{S_{15-59}} \times 1000 ;$$

- коефіцієнт навантаження старими:

$$\frac{S_{60+}}{S_{15-59}} \times 1000 ;$$

- коефіцієнт загального навантаження:

$$\frac{S_{0-14} + S_{60+}}{S_{15-59}} \times 1000 ,$$

Для розвинених країн характерне більш високе навантаження старими, а для молодих країн, що розвиваються, – дітьми.

Наочне уявлення про склад населення за статтю та віком дає статеві-вікова піраміда – це графічне зображення структури населення за статтю та віком. Методика її побудови полягає в такому. По горизонтальній осі відкладають чисельність населення: управо – жінки, уліво – чоловіки. По вертикальній осі відраховують вік за п'ятирічними або десятилітніми віковими групами.

Статеві-вікові піраміди бувають простими та складними, складні відрізняються тим, що, крім зображення статеві-вікової структури, показують і населення працездатного віку, і зайняте населення тощо. За характером обрисів піраміди можна судити про тип статеві-вікової структури населення.

Піраміди бувають трьох типів. Для зростаючого населення (прогресивний тип відтворення) характерна правильна піраміда, для стабільного (стаціонарний тип) – форма дзвона, для спадного (регресивний тип) – форма урни.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) і міжнародних конференцій статистиків праці, усе населення розподілено на економічно активне й економічно неактивне.

Економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її отримати.

Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать: учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах; особи, які отримують пенсію за віком або на пільгових умовах; особи, які отримують пенсію у зв'язку з інвалідністю; особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами; особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати; інші особи, яким немає необхідності працювати, незалежно від джерела доходу.

3. Трудовий потенціал: поняття, структура і показники оцінки

Трудовий потенціал – це складна соціально-економічна категорія, що почала розглядатися в економічній літературі порівняно недавно.

Поява наукового терміна «трудовий потенціал» є відображенням проблем демографічного й економічного характеру сучасного періоду.

До них належать такі, як уповільнення темпів зростання працездатного контингенту у складі населення, зміни його вікової і соціальної структури, величезні зрушення в інтелектуальному, загальноосвітньому та культурному розвитку.

Поняття «трудовий потенціал» ширше, ніж трудові ресурси, тому що воно характеризується не тільки загальною чисельністю індивідів, а й містить сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність.

По-перше, якість пов'язана із здібностями й бажанням до праці, станом здоров'я, типом нервової системи, тобто всіма якостями, що відображають фізичний та психологічний потенціал.

По-друге, це обсяг загальних і спеціальних знань людини, її трудових навичок та умінь, здатність до певного виду діяльності.

По-третє, ураховують рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб.

Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення із врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

Кількість трудового потенціалу визначено демографічними чинниками (природним приростом, станом здоров'я, міграційною рухливістю та ін.), потребами суспільного виробництва в робочій силі й, відповідно, можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

Якість трудового потенціалу – це поняття відносне, що характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляють у сукупності ознак: демографічних, медикобіологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних та ін.

Якісна визначеність трудового потенціалу формується, залежно від потреб виробництва, кон'юнктури ринку праці, системи соціально-економічних відносин.

Управління ефективним використанням трудового потенціалу має виходити з оцінки його якості та забезпечувати її покращання.

Трудовий потенціал людини є частиною її потенціалу як особистості, трудовий потенціал індивідуума – це частина потенціалу, що формується на основі її природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду. Певним показникам відповідають певні компоненти трудового потенціалу, які можуть стосуватися як до окремої людини, так і до різних колективів та населення країни загалом.

Збереження та відтворення трудового потенціалу мають здійснювати за такими напрямками:

- постійне відслідковування визначальних показників стану трудового потенціалу в галузях і регіонах, що дасть можливість їх оцінити й на цій основі розробляти відповідні заходи на державному та регіональному рівнях;
- упорядкування регулювальної функції мінімальної заробітної плати;
- обґрунтування міжгалузевої, міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації заробітної плати;
- застосування цілеспрямованої, суто вибіркової підтримки висококваліфікованих трудових колективів та окремих категорій спеціалістів;
- перехід до нової моделі відтворення робочої сили, яка забезпечила б відповідність трудового потенціалу вимогам, пов'язаним із процесом входу України до світового економічного простору.

Трудова діяльність може відбуватися в різних умовах, на різних ієрархічних рівнях суспільного виробництва, охоплювати різну кількість працівників. Організують працю кожного окремого робітника, виробничої бригади, усіх працівників підприємства, галузі або регіону, суспільства загалом. Має право на існування організація праці в межах окремого підприємства чи організації так само, як і організація суспільної праці в межах цілої країни.

Свої особливості має організація праці у транснаціональних корпораціях. Під впливом глобалізації інтенсивно розвивається міжнародний ринок праці, отже мають місце і проблеми міжнародної організації праці, над вирішенням яких працюють уряди на двосторонній, багатосторонній основі, а також у межах спеціально створеної інституції – Міжнародної організації праці.

Різні умови трудової діяльності ускладнюють вироблення єдиного стислого визначення організації праці, яке б змогло вичерпно описати сутність явища та його чіткі ознаки.

Ураховуючи, що процес організації праці здійснюють у конкретних умовах, доцільно визначити зміст організації праці на різних ієрархічних рівнях: макроекономічному рівні – на рівні суспільства; мікроекономічному рівні – на рівні підприємства; на конкретному робочому місці.

На макроекономічному рівні, коло питань щодо організації праці, мають такі завдання: відвернення економічних і соціальних утрат, забезпечення як найповнішого використання людських ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих у галузях матеріального й нематеріального виробництва, перерозподіл працівників між галузями та раціональне розміщення ресурсів праці між регіонами країни тощо. Для цього застосовують прямі й непрямі регулятори, що враховують міру розвитку ринкових відносин.

На мікроекономічному рівні головне значення для організації праці мають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального розподілу й кооперації праці, суміщення професій, спеціалізації та розширення зон обслуговування. Ще одним завданням є погодженість діяльності – кооперування під час здійснення суворої кількісної пропорційності

трудових витрат на взаємопов'язаних ділянках виробництва. У цьому важлива роль належить технологічному та виробничому плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці.

На конкретному робочому місці вирішують такі завдання організації праці, як упровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального вмісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання та планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх інструментами та матеріалами, створення належних санітарно-гігієнічних та естетичних умов для роботи й життєдіяльності людини.

У процесі суспільної праці людина взаємодіє з навколишнім середовищем, контактує з іншими працівниками, використовує різні засоби виробництва та технології. Не є постійним і предмет праці, змінюються вихідні – сировинні та енергетичні ресурси. Час від часу змінюються або коректуються цілі праці, змінюються працівники, умови праці теж не є стабільними.

Таким чином, постійно змінюваний, гнучкий процес праці потребує, так само, гнучкого, змінюваного процесу організації праці. Виходячи із змісту праці, можна сказати, що суспільна діяльність людей потребує принципово іншого рівня організації праці. Чим більше людей і структур задіяно у процесі праці, тим вищі вимоги до якості організації та складніше й дорожче сам процес. Добре організована суспільна праця є важливою передумовою ефективного управління трудовим потенціалом.

Для того щоб науково точно визначити становище людини в системі управління трудовим потенціалом суспільно організованої праці необхідно з'ясувати:

- наскільки сфера суспільно організованої праці є необхідною умовою і основою суспільного становища людини;
- які ціннісні орієнтири та які мотиви для працівників є визначальними, водночас спрямувати зусилля на організацію необхідних і достатніх передумов, із метою послідовного створення цих цінностей і керуватися цими мотивами;
- установити основні суспільні форми, у яких люди будуть працювати, визначити основні структурні характеристики суспільно організованої праці;
- окреслити коло процесів і відносин, які не просто якимось чином пов'язані із працею, а впливають на суспільну організацію праці.