



ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 331.5(477)
JEL Classification: E24, J23, J60

DOI: 10.37332/2309-1533.2024.4.21

Пучкова С.І.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри підприємництва і торгівлі,
Колєв М.О.,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського)
рівня за спеціальністю 076
«Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»,
Національний університет «Одеська політехніка»

СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА СКЛАДОВІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ: МАКРОРІВЕНЬ

Puchkova S.I.,
cand.sc.(econ.), assoc. prof., associate professor
at the department of entrepreneurship and trade,
Koliev M.O.,
bachelor's degree student in specialty 076
Entrepreneurship, trade and exchange activities,
Odessa Polytechnic National University

ESSENTIAL CHARACTERISTICS AND COMPONENTS OF LABOUR RESOURCES: MACRO LEVEL

Постановка проблеми. Трудові ресурси є фундаментальною складовою економічного та соціального розвитку України. У сучасних умовах, коли Україна переживає важкі часи війни та відновлення, що характеризуються складною економічною, політичною та соціальною ситуацією, роль трудових ресурсів набуває особливого значення. Від їх кількості, якості та ефективності використання залежить не тільки економічне зростання країни, але й її здатність протистояти зовнішнім викликам та забезпечити гідне життя своїм громадянам.

Трудові ресурси знаходяться у тісному взаємозв'язку з ринком праці. Трудові ресурси є носіями робочої сили, тобто здатності людини до праці, а ринок праці є механізмом, за допомогою якого відбувається купівля-продаж цієї робочої сили.

Стан ринку праці безпосередньо впливає на суб'єкти підприємницької діяльності, визначаючи їх ефективність, витрати та конкурентоспроможність. Для стабільного розвитку бізнесу необхідно підтримувати баланс між попитом і пропозицією робочої сили та забезпечувати адаптацію до змін ринку праці.

Упродовж останніх десяти років для України були характерними високий рівень трудової міграції; висока диференціація в рівні оплати праці, що викликала відтік кваліфікованих кадрів і зниження попиту на професійну освіту за робочими спеціальностями; низька якість робочих місць, що призводила до високої плинності робочої сили; тривалий час набуття спеціальних професійних навичок і багато інших факторів, що провокували дисбаланс на ринку праці [1, с. 3].

Війна посилила існуючі диспропорції, змінила умови та принципи, за якими функціонував ринок праці, перевівши його в більш невизначену та небезпечну фазу. У таких умовах макроекономічної нестабільності різко скорочується зайнятість населення, зростає рівень безробіття, погіршується якість робочої сили та зростає напруженість на ринку праці [1, с. 4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження трудових ресурсів є важливою темою в економічній науці. Серед відомих закордонних науковців, які зробили значний внесок у вивчення трудових ресурсів та ринку праці, можна виділити наступних: Г. Беккер, Л. Кац, П. Самуельсон, А. Сміт, М. Фрідман, Ф. Хайск та інші. Ідеї даних дослідників стали основою сучасної політики зайнятості та концепції державного регулювання ринку праці.

Проблематика трудових ресурсів і ринку праці завжди викликає увагу з боку українських вчених. Питання, пов'язані з трудовими ресурсами, стали предметом наукових досліджень у працях Д. Богині, Л. Балабанової, О. Грішнєвої, Т. Давидюк, М. Долішнього, А. Колота, В. Петюха, О. Сардак та інших. Роботи вітчизняних вчених охоплюють широкий спектр проблем, пов'язаних з ринком праці, зайнятістю, міграцією, професійною освітою та іншими аспектами.

Останніми десятиліттями особлива увага приділяється дослідженням трудових ресурсів в контексті глобалізації, автоматизації, цифровізації, міграційних процесів та змін у структурі зайнятості.

Попри значну кількість публікацій, присвячених дослідженню трудових ресурсів та ринку праці у вітчизняній та закордонній економічній науці, дана тема залишається актуальною та потребує подальшого вивчення задля забезпечення ефективної адаптації та реагування бізнесу на виклики воєнного часу.

Постановка завдання. Метою статті є визначення сутнісних характеристик трудових ресурсів та аналіз їх складових під впливом актуальних змін на ринку праці в Україні. Для досягнення мети було поставлено наступні завдання: узагальнити наукові підходи щодо трактування поняття «трудові ресурси»; визначити та структурувати складові елементи трудових ресурсів, розкрити їх сутнісні характеристики; висвітлити актуальні тенденції, які відбуваються з трудовими ресурсами на ринку праці України; сформулювати напрямки щодо підвищення якості трудових ресурсів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах трудові ресурси відіграють критичну роль у збереженні економічної стабільності, відновленні інфраструктури, забезпеченні зайнятості та розвитку інноваційних галузей. Від ефективного управління трудовими ресурсами залежить розвиток економіки України, її конкурентоспроможність на світовому ринку.

Поняття «трудові ресурси» складається з двох компонентів – трудові та ресурси. Звернемо увагу на значення терміну «ресурси», оскільки воно є базовим.

В академічному тлумачному словнику термін «ресурси» трактується як запаси чогось, що може бути використане в разі потреби; як джерело доходу або як засіб чи можливість, яку можна використати за потреби. Згідно з тлумачними словниками, термін «ресурс» (франц. «ressource») має більш сучасний зміст і визначається як джерело засобів і можливостей, використання яких призводить до отримання вигоди [2, с. 467].

За бізнес-словником [3, с. 248], ресурси – це засоби, запаси, можливості і джерела, необхідні для виробництва, задоволення матеріальних і духовних потреб суспільства при сучасних технологіях та соціально-економічних відносинах.

Вперше поєднання термінів «ресурси» і «трудовий» запропонував радянський академік С. Г. Струмилін, коли у 1922 році в своїй роботі «Наші трудові ресурси і перспективи» почав розглядати «трудові ресурси» як окрему дефініцію. За його визначенням, трудові ресурси є плановою економічною категорією, що включає сукупність людей, які володіють здатністю до праці та можуть бути задіяні у виробництві матеріальних благ і послуг. Тим самим поняття «трудові ресурси» було введено у науковий обіг як самостійний напрямок досліджень. З середини XX століття питання, пов'язані з трудовими ресурсами та ринком праці, активно досліджує американський економіст Пол Самуельсон, який започаткував неокласичний аналіз трудових ресурсів у макроекономіці. Вчений розглядав трудові ресурси як робочу силу, доступну для використання у виробництві товарів і послуг, яка визначає рівень продуктивності економіки. Як прихильник ринкової економіки П. Самуельсон вважав, що саме ринковий механізм є найкращим способом розподілу трудових ресурсів.

Можна виділити три соціально-економічні етапи, що вплинули на хід наукових досліджень щодо сутності трудових ресурсів:

перший – етап нарощування економічного потенціалу (екстенсивний), коли визначальними були валові показники,

другий – етап переходу на шлях більш ефективного, інтенсивного розвитку економіки, коли потрібно посилити увагу до якісних характеристик праці;

третій – сучасний етап реформування економіки, період функціонування в конкурентних умовах, що поставив нові завдання і дав новий імпульс науковій думці та практиці.

З розвитком економіки, з переходом на нові умови господарювання трудові ресурси наділяються дедалі ширшим змістом. У соціально-економічних дослідженнях трансформуються, збагачуються уявлення щодо категорії «трудові ресурси». Тому сьогодні можна виділити різнопланові підходи до трактування цього поняття (табл. 1).

Наведені визначення відображають сутність трудових ресурсів в контексті макроекономіки. Основною категорією даних визначень є частина населення, яка здатна працювати, як фізично, так і розумово, має знання, щоб зробити свій внесок в економічну діяльність.

Таблиця 1

Підходи до трактування поняття «трудові ресурси»

Визначення	Автори
Трудові ресурси – це людські ресурси для праці, тобто економічно активне або трудоактивне населення; складаються з населення у працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни (регіону) осіб молодших та старших працездатного віку.	Грішнова О. А., Пасєка С.Р., Пасєка А.С.
Трудові ресурси є вираженням відносин, які складаються між окремими індивідом, трудовим колективом, суспільством з приводу виробництва, розподілу, перерозподілу і використання сформованої працездатності, що відповідатиме суспільним інтересам, інтересам індивіда та трудового колективу, рівню розвитку НТП.	Сардак О. В., Балабанова Л. В.
Трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність.	Давидюк Т. В.
Трудові ресурси – це частина населення суспільства, яка має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, здібності, кваліфікацію та професійні знання для суспільнокорисної діяльності та відноситься до певної вікової категорії – працездатного віку	Клиновий Д. В., Чернюк Л. Г.
Трудові ресурси – це економічно активне, працездатне населення, частина населення, яка має фізичні і духовні здібності до участі у трудовій діяльності. Як економічна категорія трудові ресурси виражають економічні відносини по формуванню, розподілу й використанню працездатного населення.	Череп А. В., Сьомченко В. В.

Джерело: складено авторами на основі [4–8]

На основі узагальнення тлумачень щодо розуміння природи трудових ресурсів М. М. Новікова виділяє три основні підходи:

по-перше, трудові ресурси розглядаються як кількісна категорія, що охоплює економічно активне населення (всіх працюючих і безробітних), осіб працездатного віку, які навчаються, а також економічно пасивних осіб (працездатних осіб, що не працюють і не шукають роботи);

по-друге, трудові ресурси визначаються як якісна категорія, що охоплює частину населення країни, яка має необхідний для роботи фізичний та інтелектуальний розвиток, певний рівень професійно-кваліфікаційних характеристик, знань і навичок, що необхідні для суспільно корисної праці;

по-третє, трудові ресурси є категорією соціально-економічної сфери, що характеризує соціальну частину людства, яка мотивована до праці [9, с. 109].

Отже, структуру трудових ресурсів на макрорівні можна представити як сукупність складових елементів (рис. 1).

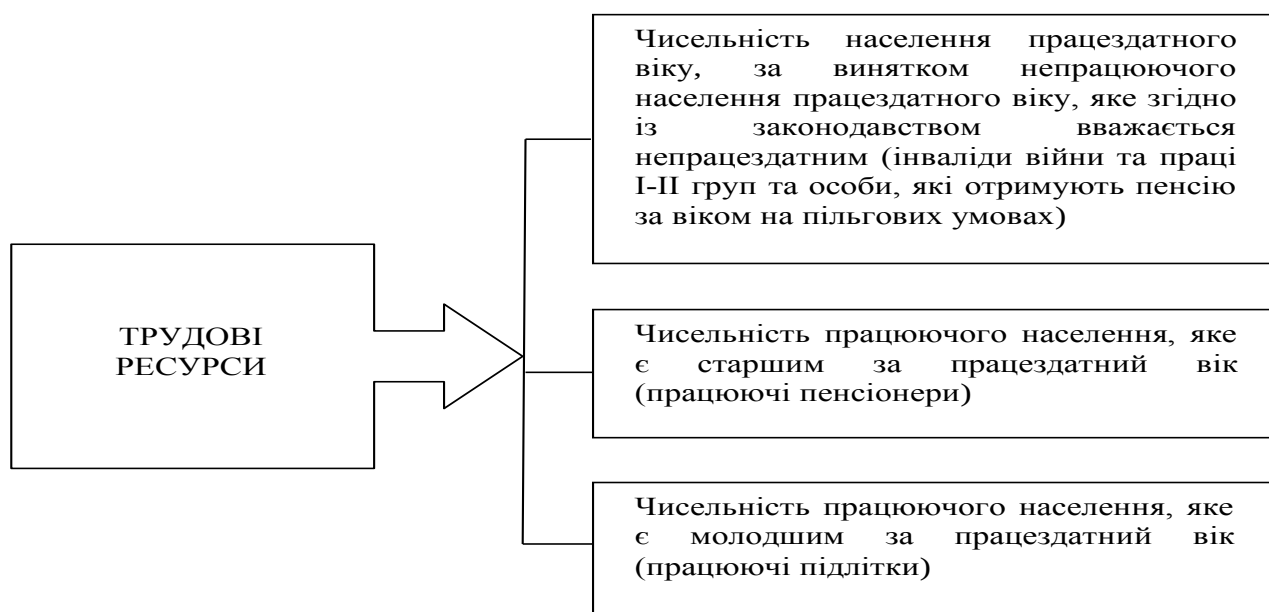


Рис. 1. Складові елементи трудових ресурсів

Джерело: складено авторами на основі [5; 10]

Наведена структура дає підстави стверджувати, що трудові ресурси як економічна категорія виражають економічні відносини по формуванню, розподілу й використанню працездатного населення [5].

Відповідно до рекомендацій міжнародної організації праці (МОП) і міжнародних конференцій статистиків праці, все населення у віці від 15 до 70 років поділяється на економічно активне й економічно неактивне [10].

У Методологічних положеннях щодо класифікації та аналізу економічної активності населення наведено визначення поняття «економічно активне населення», за методологією МОП: економічно активне населення – це населення віком 15–70 років, яке протягом певного періоду часу забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці [11]. Вони виконують роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві. До зазначеної категорії населення належать також безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі [12, с. 13].

Чисельність економічно активного населення складається із зайнятих і безробітних осіб, які складаються з певних категорій, що наведені на рис. 2.



Рис. 2. Категорії економічно активного населення

Джерело: складено авторами на основі [11]

У зазначених вище методологічних положеннях надається роз'яснення терміну «економічно неактивне населення» – це та частина населення, яка не входить до складу робочої сили, тобто не є зайнятими або безробітними та існує за рахунок утримання сім'єю або суспільством. До економічно неактивного належать такі категорії населення: [11]

- учні, студенти, курсанти, які навчаються на денній формі навчання;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують 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, використавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

Висвітлені складові та характеристики трудових ресурсів притаманні для масштабів країни, регіону, галузі економіки.

Для забезпечення ефективної роботи суб'єктів підприємницької діяльності необхідно спостерігати за змінами зовнішніх чинників, які впливають на систему використання трудових ресурсів на мікрорівні. Тільки тоді можна адаптувати підприємницьку діяльність під кризові умови господарювання.

Отже, наведемо сучасні тенденції, які відбуваються з трудовими ресурсами на ринку праці України.

Ринок праці України зазнав значних змін протягом останніх двох років через військовий конфлікт. Серед ключових тенденцій можна відзначити такі.

Рівень безробіття в Україні значно зріс у 2022 році і досяг відмітки 21,1 %. Проте з початку 2024 року спостерігається тенденція до його зниження. За оцінками Державної служби зайнятості, рівень безробіття в Україні в січні 2024 року становив 17 %, що значно вище довоєнного рівня. За оцінюванням Національного банку України, до кінця 2024 року прогнозується подальше зниження рівня безробіття до 13,9 % (рис. 3).

Мільйони українців були змушені покинути свої домівки та переміститися в інші регіони країни або за кордон. Це призвело до дисбалансу на ринку праці, адже в деяких регіонах спостерігається дефіцит робочої сили, а в інших – надлишок.

Багато людей втратили роботу в традиційних секторах економіки, таких як промисловість та сфера послуг, і були змушені шукати нові можливості в інших сферах, таких як ІТ, логістика та сільське господарство.

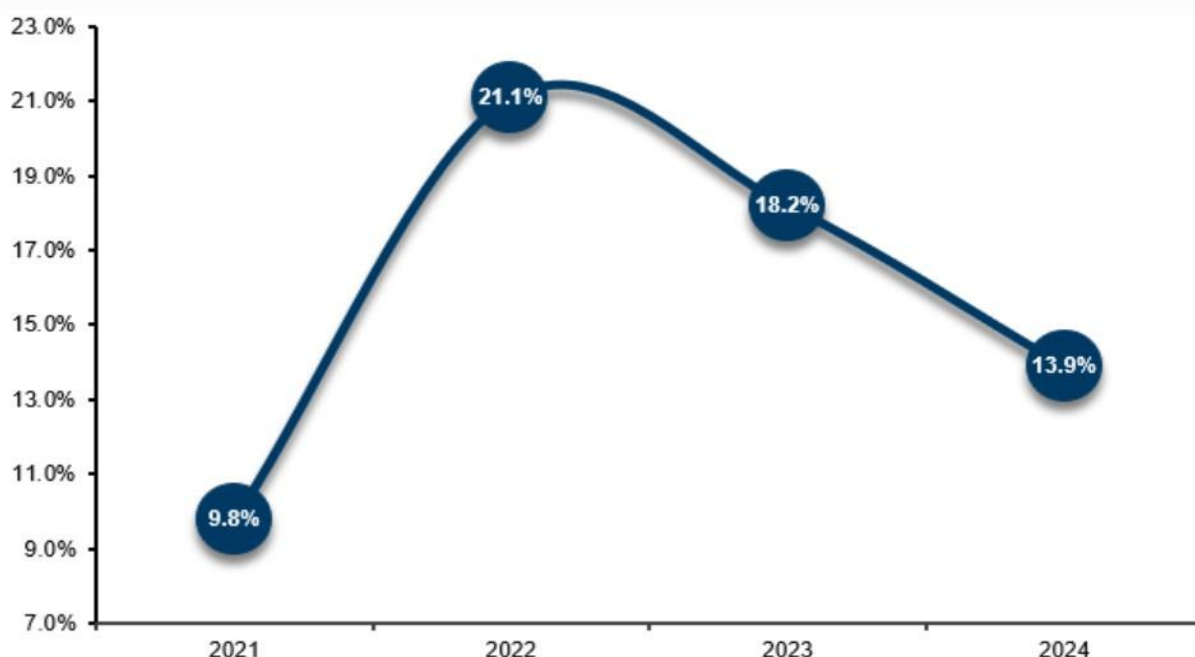


Рис. 3. Рівень безробіття в Україні у 2021–2024 роках

Джерело: [13]

За підрахунками Українського інституту майбутнього (UIF), зараз в Україні проживає близько 28,5 млн осіб. Проте насправді важлива не лише загальна чисельність, а її складові. З усієї чисельності 16,8 млн осіб, а це майже 60 %, становлять економічно неактивні трудові ресурси – це пенсіонери та діти. Економічно активних людей близько 11,7 млн осіб, але фактично працюють лише десь 9–9,3 млн осіб. За вирахуванням кількості державних службовців залишається 6–7 млн осіб, які фактично сьогодні формують економіку України. У майбутньому ситуація може погіршитися. Якщо населення продовжуватиме емігрувати, то в Україні не буде достатньо людей для створення ВВП, сплати податків і, як наслідок, – країна не зможе не тільки підтримувати бюджет, але й виконувати свої соціальні зобов'язання [14].

Відповідно, дефіцит трудових ресурсів призведе до зростання податків: якщо на кожного працюючого припадає двоє непрацюючих, то для їх утримання доведеться збільшувати податкове навантаження. Тому можна буде спостерігати фіскалізацію економіки.

За останні два роки доволі динамічно відбуваються зміни на ринку праці за кількістю вакансій (рис. 4).

Наведений графік демонструє динаміку кількості вакансій на ринку праці України з 2022 до початку 2024 року. Можна зазначити такі ключові моменти.

На початку 2022 року ринок праці зазнав значних змін через війну, що призвело до різкого зниження кількості вакансій. У 2022 році спостерігалось зниження кількості вакансій на початку року через повномасштабне вторгнення Росії. З лютого 2022 року кількість вакансій різко зменшилася до 7 % від довоєнного рівня, що вказує на значні втрати робочих місць і економічну невизначеність. З травня 2022 року спостерігається поступове зростання кількості вакансій, що свідчить про адаптацію ринку праці до нових умов.

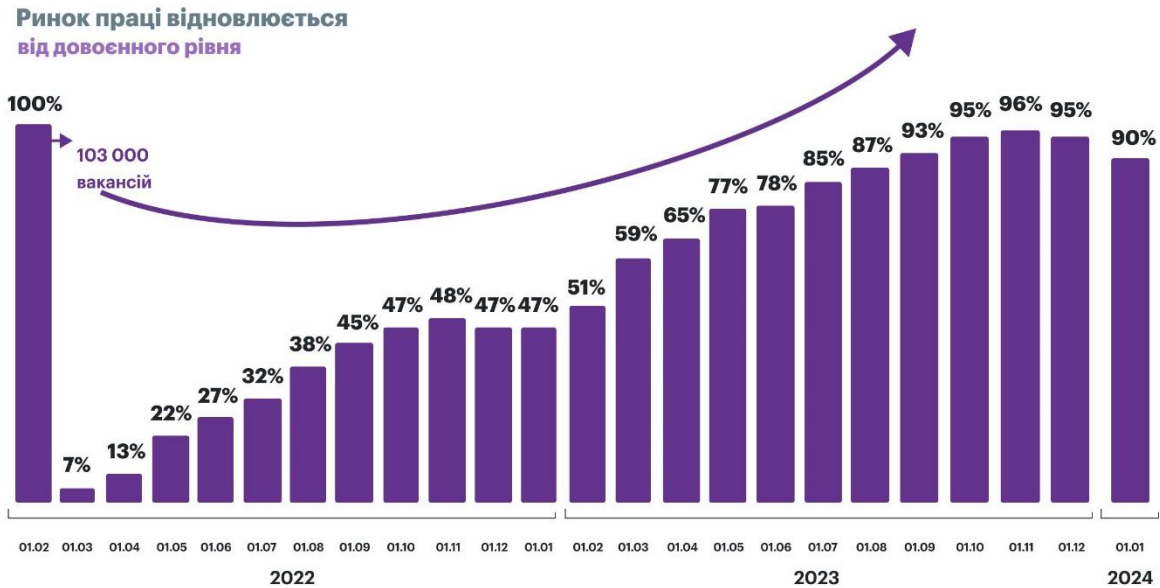


Рис. 4. Динаміка кількості вакансій на ринку праці

Джерело: [15]

У 2023 році кількість вакансій продовжувала зростати і досягла максимуму у травні. З січня 2023 року почалося стабільне зростання кількості вакансій, що досягло довоєнного рівня у серпні 2023 року (93 %) і навіть перевищило його у жовтні (96 %).

У 2024 році кількість вакансій стабілізувалася на високому рівні. На початку 2024 року кількість вакансій знизилася до 90 %, що може свідчити про сезонні коливання або тимчасові економічні фактори.

Найбільша кількість вакансій у сфері ІТ, торгівлі та ремонту, будівництва, оборонної промисловості, транспорту та логістики. У 2022 році спостерігалось зростання кількості вакансій у сфері ІТ, медицини, сільського господарства та логістики. Загалом у 2023-2024 роках структура вакансій за галузями змінилася трохи, але загальні тенденції збереглися.

У 2022 році спостерігалось зростання кількості вакансій у західних областях України. Проте за 2023-2024 роки найбільша кількість вакансій була відкрита у Київській, Львівській, Дніпропетровській, Одеській та Харківській областях.

Численні проблеми на ринку праці, що були загострені військовим конфліктом та економічними викликами, спонукали до дій з боку держави. Тим самим у 2023 році зусиллями «Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування» був ініційований проєкт «Візія-2033: збереження та розвиток трудових ресурсів України в найближче десятиріччя» з метою застосування комплексного підходу до збереження та розвитку трудового потенціалу України протягом наступного десятиліття.

Даний проєкт включає заходи щодо збереження та розвитку трудових ресурсів України, зокрема:

- освітні реформи: оновлення навчальних програм з урахуванням сучасних вимог ринку праці та технологічного прогресу;
- професійна перепідготовка: створення програм для перекваліфікації працівників у нових галузях;
- соціальна підтримка: запровадження програм для підтримки працівників та їх сімей;
- міграційна політика: стимулювання повернення українських спеціалістів з-за кордону та залучення іноземних фахівців;
- цифровізація: впровадження сучасних технологій у виробничі та управлінські процеси;
- інноваційні стартапи: підтримка та розвиток стартапів у сфері високих технологій;
- рівні можливості: забезпечення рівного доступу до працевлаштування для всіх категорій населення;
- охорона праці: підвищення стандартів безпеки та здоров'я на робочих місцях.

Отже, ситуацію на ринку праці України можна охарактеризувати як складну, проте можна виділити пріоритетні напрямки щодо підвищення якості трудових ресурсів та забезпечення їх ефективного використання в практиці суб'єктів підприємницької діяльності:

- впровадження гнучких моделей праці, включаючи розширення можливостей дистанційної роботи;

- розвиток онлайн-платформ для працевлаштування та віддаленої роботи;
- надання грантів і мікрокредитів для переселенців на відкриття бізнесу;
- створення нових робочих місць у безпечних регіонах та підтримка релокації підприємств;
- законодавче забезпечення гідної оплати праці відповідно до європейських стандартів;
- впровадження онлайн-курсів та навчальних програм для освоєння нових професій, підтримка програм навчання цифровим навичкам та автоматизації процесів;
- стимулювання зайнятості серед молоді шляхом розвитку підприємницьких ініціатив через грантові програми та розширення можливостей дуальної освіти.

Для реалізації даних заходів необхідним є запровадження комплексних дій через співпрацю суб'єктів на державному, регіональному та підприємницькому рівнях.

Висновки з проведеного дослідження. На різних етапах економічного розвитку трудові ресурси постійно змінюються за кількісними та якісними характеристиками. І що далі розвиваються економічні відносини, то суттєвіше змінюється якісне наповнення поняття «трудові ресурси». Розвиток поняття «трудові ресурси» відбувався паралельно у радянській економічній науці (з акцентом на планове використання праці) та західній економічній науці (з акцентом на ринкове регулювання). У наукових колах немає однозначної думки щодо визначення трудових ресурсів, тому доцільно розглядати дану категорію з позиції їх ролі у розвитку економіки. Трудові ресурси та ринок праці є взаємозалежними системами, які потребують постійного аналізу та регулювання для забезпечення ефективного використання трудового потенціалу країни.

Воєнний стан, запроваджений в Україні у зв'язку з військовою агресією, суттєво вплинув на стан трудових ресурсів, з'явилися нові виклики для ринку праці, змінилися структура зайнятості, демографічна ситуація та умови роботи в багатьох галузях. Тому необхідним є запровадження комплексу заходів, які дозволять не лише зберегти трудові ресурси в Україні під час війни, а й створити сприятливі умови до їхнього використання для повоєнного відновлення суб'єктів підприємницької діяльності та економіки в цілому.

Література

1. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання : аналітична доповідь / за ред. Ю. Якименка. Київ, 2024. 229 с.
2. Герасименко Г. В. Людські ресурси високотехнологічних підприємств: генезис дефініції та сучасний вектор розвитку концепту управління. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 12. С. 465-471.
3. Туренко А. М., Дмитрієв І. А., Іванілов О. С., Шевченко І. Ю. Словник економіста та підприємця. Харків : ХНАДУ, 2018. 340 с.
4. Грішнова О. А., Пасєка С. Р., Пасєка А. С. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнєвої. Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. 360 с.
5. Покин'ячереда В. В. Трудові ресурси підприємств: обліковий аспект. *Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки*. 2012. № 1(56). Т. 2. С. 59-66.
6. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1(47). С. 30-35.
7. Олійник Є. О. Характеристика понять «робоча сила» і «трудові ресурси» в економіці. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2012. № 3(19). С. 102-105.
8. Череп А. В., Сьомченко В. В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Екон. науки : збірник наукових праць*. Запоріжжя : Запорізький національний університет. 2011. № 1(9). С. 78-84.
9. Новікова М. М., Діоба А. В. Формування організаційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 248 с.
10. Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика : монографія. Вінниця : Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.
11. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. URL: https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm (дата звернення: 15.11.2024).
12. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
13. Студеннікова І. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demografichni-vikliki-dla-ukraini.html> (дата звернення: 15.11.2024).
14. В Україні економічно активними є лише близько 11,7 мільйона людей. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3732011-v-ukraini-ekonomichno-aktivnimi-e-lise-blizko-117-milijona-ludej.html> (дата звернення: 15.11.2024).

15. Решетняк В. Зарплати, вакансії, AI: Яким буде ринок праці до кінця цього року. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/zarplati-v-ukrajini-u-2024-kogo-i-de-shukayut-ta-chi-dopomagaye-ai-rezultati-doslidzhennya-50398723.html> (дата звернення: 15.11.2024).

References

1. Yakymenko, Yu. (Ed.) (2024), *Trudovi resursy dlia povoiennoho vidnovlennia Ukrainy: stan, problemy, shliakhy rozviazannia : analitychna dopovid* [Labour resources for the post-war recovery of Ukraine: state, problems, solutions: Analytical Report], Kyiv, Ukraine, 229 p.
2. Herasymenko, H.V. (2017), "Human resources of high-tech enterprises: the genesis of the definition and the modern vector of development of the concept of management", *Ekonomika i suspilstvo*, Issue 12, pp. 465-471.
3. Turenko, A.M., Dmytriiev, I.A., Ivanilov, O.S. and Shevchenko, I.Yu. (2018), *Slovnnyk ekonomista ta pidpriiemtsia* [Dictionary of economist and entrepreneur], KhNADU, Kharkiv, Ukraine, 340 p.
4. Hrishnova, O.A., Pasieka, S.R. and Pasieka, A.S. (2011), *Trudovyi potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku* [Labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of use, strategic directions of development], monograph, vydavnytstvo TOV "MAKLAUT", Cherkasy, Ukraine, 360 p.
5. Pokynchereda, V.V. (2012), "Manpower of the enterprises: registration aspect", *Zbirnyk naukovykh prats VNAU. Seriya: Ekonomichni nauky*, no. 1(56), Vol. 2, pp. 59-66.
6. Davydiuk, T.V. (2013), "Labor resources, labor potential, labor force, human capital: the relationship of categories", *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu*, no. 1(47), pp. 30-35.
7. Oliinyk, Ye.O. (2012), "Characteristics of the concepts of "labour force" and "labour resources" in the economy", *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, no. 3(19), pp. 102-105.
8. Cherep, A.V. and Somchenko, V.V. (2011), "Socially is economic essence of category "labour resources" in the industrial sector of economy", *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Ekon. Nauky : zbirnyk naukovykh prats*, Zaporizkyi natsionalnyi universytet, Zaporizhzhia, Ukraine, no. 1(9), pp. 78-84.
9. Novikova, M.M. and Dioba, A.V. (2012), *Formuvannia orhanizatsiinoho mekhanizmu zabezpechennia produktyvnoi zainiatosti personalu* [Formation of an organizational mechanism to ensure productive employment of personnel], monograph, Vyd. KhNEU, Kharkiv, Ukraine, 248 p.
10. Pavliuk, T.I. (2018), *Rynok pratsi: teoriia, metodolohiia, praktyka* [Labor market: theory, methodology, practice], monograph, Vydavnycho-redaktsiinyi viddil VTEI KNTEU, Vinnytsia, Ukraine, 212 p.
11. "Methodological regulations regarding the classification and analysis of economic activity of the population", available at: https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm (access date November 15, 2024).
12. Yesinova, N.I. (2017), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations], KhDUKhT, Kharkiv, Ukraine, 189 p.
13. Studennikova, I. "The labor market in the conditions of war: demographic challenges for Ukraine", available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html> (access date November 15, 2024).
14. "In Ukraine, there are only about 11.7 million people economically active", available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3732011-v-ukraini-ekonomichno-aktivnimi-e-lise-blizko-117-miliona-ludej.html> (access date November 15, 2024).
15. Reshetniak, V. (2024), "Salaries, vacancies, AI: What the labor market will be like by the end of this year", available at: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/zarplati-v-ukrajini-u-2024-kogo-i-de-shukayut-ta-chi-dopomagaye-ai-rezultati-doslidzhennya-50398723.html> (access date November 15, 2024).

Пучкова С.І., Колев М.О.

СУТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА СКЛАДОВІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ: МАКРОРІВЕНЬ

Мета. Визначення сутнісних характеристик трудових ресурсів та аналіз їх складових в умовах актуальних змін на ринку праці в Україні.

Методика дослідження. У процесі дослідження було застосовано комплекс наукових методів, зокрема: системний аналіз та синтез – для визначення сутності категорії «трудові ресурси»; системно-структурний, метод групувань – для визначення характеристик економічно активного та економічно неактивного населення; статистичний аналіз та порівняння – для аналізу тенденцій на ринку праці; графічний – для візуалізації результатів дослідження; абстрактно-логічний – для формування висновків і пропозицій дослідження.

Результати дослідження. Узагальнено наукові підходи щодо трактування поняття «трудові ресурси». Наведено структуру трудових ресурсів на макrorівні за складовими елементами. Визначено відмінності у характеристиках економічно активного та економічно неактивного населення. Проаналізовано ключові тенденції, які відбуваються з трудовими ресурсами на ринку праці України,

зокрема: зростання рівня безробіття, дисбаланс робочої сили за регіонами та галузями, висока міграція населення, дефіцит кваліфікованих кадрів. Наведено динаміку кількості вакансій на ринку праці України. Вказано на зміни у структурі вакансій за галузями та регіонами. Найбільша кількість вакансій спостерігається у сфері ІТ, торгівлі та ремонту, будівництва, оборонної промисловості, сільського господарства, транспорту та логістики. Сформовано пріоритетні напрямки щодо підвищення якості трудових ресурсів та ефективності їх використання в діяльності підприємницьких структур.

Наукова новизна результатів дослідження. Набуло подальшого розвитку розкриття сутності трудових ресурсів, що дало змогу виділити соціально-економічні етапи, які вплинули на хід наукових досліджень. Обґрунтовано необхідність формування заходів щодо забезпечення ефективного використання трудових ресурсів на основі виявлених тенденцій на ринку праці України в умовах воєнного конфлікту.

Практична значущість результатів дослідження. Результати проведеного дослідження характеристик трудових ресурсів та надані пропозиції можуть бути використані у практиці суб'єктів підприємницької діяльності для адаптації до тенденцій на ринку праці України в умовах сучасних викликів.

Ключові слова: трудові ресурси, ринок праці, макрорівень, безробіття, зайнятість, вакансії, тенденції.

Puchkova S.I., Koliev M.O.

ESSENTIAL CHARACTERISTICS AND COMPONENTS OF LABOUR RESOURCES: MACRO LEVEL

Purpose. The aim of the article is to determine the essential characteristics of labour resources and analyse their components under the conditions of current changes in the labour market in Ukraine.

Methodology of research. A set of scientific methods was applied in the research process, in particular: system analysis and synthesis – to determine the essence of the “labour resources” category; system and structural, method of grouping – to determine the characteristics of the economically active and economically inactive population; statistical analysis and comparison – for analysing trends in the labour market; graphical – for visualizing research results; abstract and logical – for the formation of conclusions and research proposals.

Findings. Scientific approaches to the interpretation of the concept of “labour resources” were summarized. The structure of labour resources at the macro level by component elements was given. Differences in the characteristics of the economically active and economically inactive population were determined. The key trends that occur with labour resources in the labour market of Ukraine were analysed, in particular: the growth of the unemployment rate, the imbalance of the workforce by regions and industries, high migration of the population, and the shortage of qualified personnel. The dynamics of the number of vacancies in the labour market of Ukraine were presented. The changes in the structure of vacancies by industries and regions were indicated. The largest number of vacancies is observed in the field of IT, trade and repair, construction, defence industry, agriculture, transport and logistics. The priority directions for improving the quality of labour resources and the efficiency of their use in the activities of business structures were formed.

Originality. The disclosure of the essence of labour resources has further developed, which made it possible to identify social and economic stages that influenced the course of scientific research. The need to formulate measures to ensure the effective use of labour resources based on the identified trends in the labour market of Ukraine in the context of military conflict is substantiated.

Practical value. The results of the conducted study of the characteristics of labour resources and the provided proposals can be used in the practice of business entities to adapt to trends in the labour market of Ukraine in the conditions of modern challenges.

Key words: labour resources, labour market, macro level, unemployment, employment, vacancies, trends.