

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ**

Навчальний посібник

**Київ
«Кафедра»
2020**

УДК 331.101.26
Е45

*Рекомендовано Вченою Радою
Навчально-наукового інституту економіки і управління
Національного університету харчових технологій
як навчальний посібник для студентів закладів вищої освіти
(протокол № 7 від «25» лютого 2020 р.)*

Рецензенти:

Рєпіна І.М. д-р. екон. н., професор кафедри бізнес-економіки та підприємництва ДВНЗ Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана;
Пуліна Т.В. д-р. екон. н., професор, завідувач кафедри менеджменту Національного університету «Запорізька політехніка»;
Соломянюк Н.М. д-р. екон. н., професор кафедри маркетингу Навчально-наукового інституту економіки і управління Національного університету харчових технологій.

Колектив авторів:

**О. В. Безпалько, Т. В. Березянюк, А. Д. Бергер, Д. Г. Грищенко, Ю. М. Гринюк,
О. І. Драган, А. С. Зеніна-Біліченко, А. О. Левчук, Л. В. Мазник,
Л. І. Тертична, Я. І. Юрик**

Е45 ***Економіка праці та соціально-трудова відносина*** : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін.; за заг. ред. О. В. Безпалько. – К. : Кафедра, 2020. – 310 с. ISBN 978-617-7301-76-8

У посібнику розглянуто теоретичні і практичні аспекти економіки праці та соціально-трудова відносин зайнятості. Відповідно до ринкових умов та норм трудового законодавства сформовано основний категорійний апарат економіки праці та викладено методичний інструментарій дослідження сучасних тенденцій у сфері зайнятості та HR-управління. Теоретичну композицію підкріплено практичними завданнями у формі розрахункових задач, тестів та творчих ситуаційних вправ, спрямованих на розвиток аналітично-розрахункових здібностей та навичок у прийнятті самостійних обґрунтованих рішень у галузі управління людськими ресурсами.

Призначено для здобувачів економічних спеціальностей закладів вищої освіти для самостійного вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина». Буде корисним для тих, хто цікавиться проблемами економіки праці у зв'язку з сучасними економічними викликами та фундаментальними змінами, які відбуваються на ринку праці та в сфері HR-управління.

УДК 331.101.26

© Безпалько О. В., Березянюк Т. В., Бергер А. Д.,
Грищенко Д. Г., Гринюк Ю. М., Драган О. І.,
Зеніна-Біліченко А.С., Левчук А.О., Мазник Л.В.,
Тертична Л.І., Юрик Я.І., 2020

ISBN 978-617-7301-76-8

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
ТЕМА 1. Введення в дисципліну «Економіка праці та соціально-трудова відносина»	8
1.1. Предмет, мета та завдання дисципліни, її зв'язок з іншими дисциплінами	8
1.2. Праця як об'єкт економічного дослідження	9
1.3. Закони України про регулювання трудових відносин на ринку праці	16
Практична частина	17
Література	21
ТЕМА 2. Людські ресурси як суб'єкт суспільних процесів і явищ	23
2.1. Сутність поняття «людські ресурси»	23
2.1.1. Характеристика населення та його поділ за методикою Міжнародної організації праці	23
2.1.2. Відтворення та рух населення	28
2.1.3. Сутність і склад трудових ресурсів	32
2.2. Трудовий потенціал та його складові	34
2.3. Принципові положення теорії людського капіталу	36
Практична частина	38
Література	48
ТЕМА 3. Ринок праці в економічній системі	50
3.1. Сутність соціально-економічної категорії «ринок праці». Характеристика елементів ринку праці	50
3.2. Функції та сегментація ринку праці	53
3.3. Механізм функціонування сучасного ринку праці	55
3.4. Основні концепції та моделі ринку праці	57
3.5. Світові тенденції розвитку ринку праці	62
Практична частина	63
Література	67
ТЕМА 4. Соціально-трудова відносина зайнятості	70
4.1. Сутність економічної категорії «зайнятість», форми та показники зайнятості населення	70
4.2. Види безробіття. Закон А. Оукена	72
4.3. Державне регулювання зайнятості населення в Україні	75
Практична частина	81
Література	86
ТЕМА 5. Продуктивність та ефективність праці	88
5.1. Сутність і ключові показники ефективності праці	88
5.2. Методи вимірювання продуктивності праці	92
5.3. Фактори та резерви підвищення продуктивності праці	95

5.4. Основні шляхи підвищення продуктивності праці на підприємствах харчової промисловості	99
Практична частина	100
Література	105
Тема 6. Організація праці	107
6.1. Поняття і основні напрями організації праці	107
6.2. Форми розподілу й кооперації праці	108
6.3. Сутність поняття «робоче місце». Класифікація робочих місць, їх раціоналізація і цифровізація	109
6.4. Умови праці та фактори, що їх визначають	114
Практична частина	116
Література	118
ТЕМА 7. Регулювання робочого часу та нормування праці	120
7.1. Виробничий процес, його складові частини, типи виробництва	120
7.2. Робочий час та його правове регулювання	122
7.3. Сутність нормування праці, норми трудових витрат	126
7.4. Класифікація витрат робочого часу	128
7.5. Методи нормування праці	131
7.5.1. Індивідуальна фотографія робочого часу	132
7.5.2. Фотографія виробничого процесу	137
7.5.3. Хронометраж	138
7.5.4. Метод мікроелементного нормування	143
7.6. Заохочення персоналу вільним робочим часом та нестандартними режимами праці	144
Практична частина	145
Література	151
ТЕМА 8. Політика доходів та рівень життя населення	153
8.1. Доходи населення: сутність, структура, види	153
8.2. Диференціація доходів та їх державне регулювання	154
8.3. Прожитковий мінімум як соціальний стандарт в Україні та провідних країнах світу	159
8.4. Рівень життя населення	167
Практична частина	170
Література	174
ТЕМА 9. Організація оплати праці	177
9.1. Сутність поняття «заробітна плата». Функції і основні принципи її організації	177
9.2. Елементи організації оплати праці. Склад витрат на заробітну плату	182
9.3. Форми і системи заробітної плати	188
9.4. Характеристика елементів тарифної моделі оплати праці	192

9.5. Безтарифні моделі оплати праці	198
Практична частина	201
Література	208
ТЕМА 10. Механізм функціонування системи соціально-трудо­вих відносин	211
10.1. Сутність і види соціально-трудо­вих відносин	211
10.1. Структура системи соціально-трудо­вих відносин	213
10.2. Регулювання й удосконалення трудо­вих відносин в Україні	216
10.3. Соціальна політика як фактор формування трудо­вих відносин у суспільстві	220
Практична частина	223
Література	229
ТЕМА 11. Соціальне партнерство	232
11.1. Сутність соціального партнерства	232
11.2. Суб'єкти соціального партнерства	233
11.3. Принципи ефективного функціонування системи соціального партнерства	235
Практична частина	237
Література	241
ТЕМА 12. Планування і аналіз у сфері праці	243
12.1. Система трудо­вих показників	243
12.2. Планування праці	244
12.2.1. Методичні основи планування праці	244
12.2.2. Планування трудо­вих показників	245
12.3. Аналіз трудо­вих показників	249
Практична частина	255
Література	261
ТЕМА 13. Моніторинг соціально-трудо­вої сфери	263
13.1. Сутність моніторингу соціально-трудо­вих відносин	263
13.2. Соціологічні дослідження у сфері праці	264
13.3. Методи збирання інформації в дослідженні соціально-трудо­вої сфери	265
Практична частина	266
Література	269
ТЕМА 14. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток трудо­вих відносин	271
14.1. Створення Міжнародної організації праці	271
14.2. Структура Міжнародної організації праці	272
14.3. Напрями роботи Міжнародної організації праці	274
Практична частина	277
Література	280

Відповіді на тести за темами	281
ДОДАТКИ	287

ПЕРЕДМОВА

Сучасний світ – це світ шалених темпів розвитку високих технологій, тотальної комп'ютеризації, економічних ризиків та соціальних потрясінь і в зв'язку з цим фундаментальних перетворень на ринку праці. Зміни в системі суспільних відносин торкаються інтересів мільйонів людей і викликають тим самим закономірне протистояння суб'єктів цих відносин, передусім роботодавців та найманих працівників. Виконання завдань стає все більш і більш автоматизованим, змінюється характер праці у напрямі його інтелектуалізації, а робочі місця людей поступово, але впевнено займає штучний інтелект. Окрім того, докорінно змінюються і очікування компаній від своїх співробітників. Ці зміни ставлять перед HR-службами нові організаційні виклики та створюють перешкоди у пошуках талантів, підштовхують до неординарних рішень і змушують працювати в умовах безпрецедентних ризиків та дестабілізації. Темп цих змін наростає, як і зростає інтенсивність конкуренції в боротьбі за «таланти». При цьому видозмінюється і саме значення поняття «талант», тому що ролі, уміння та посади завтрашнього дня не відомі сьогодні достеменно нікому. В зв'язку з цим фахове дослідження всіх, а надто – соціально-економічних аспектів процесу праці є особливо актуальним в наш час. Але сьогодні вивчати й досліджувати проблеми економіки праці поза соціально-трудовими відносинами неможливо. Саме тому провідна роль в цьому відводиться дисципліні «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

Зміст цієї дисципліни має надати майбутнім фахівцям економічних спеціальностей достатніх знань із визначальних положень економіки праці та сформувати на цій основі адаптованість їх до ринку праці, розумне ставлення до власного трудового потенціалу, вміння нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал, забезпечувати власну конкурентоспроможність на ринку праці, усвідомлено досягати своїх інтересів у соціально-трудових відносинах. Дослідження та реалізація принципів гідної праці життєво важлива для всіх суб'єктів трудових відносин, оскільки сприятиме зростанню якості трудового життя та забезпеченню сталого економічного розвитку суспільства в цілому.

Навчальну дисципліну «Економіка праці та соціально-трудові відносини» необхідно вивчати у безпосередньому зв'язку з основними методологічними та організаційно-економічними положеннями, макро- і мікроекономіки, менеджменту, економічного аналізу, соціології та психології.

Предметом дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» – є закономірності й процеси формування та забезпечення соціальних потреб людини, як на рівні підприємства (організації), так і на рівні держави, характеристика сучасних процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері.

Метою навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективного

використання людських ресурсів, організації ефективної праці та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

Основними завданнями дисципліни є вивчення концептуальних положень економіки праці, формування уявлення про процеси, що відбуваються в сфері зайнятості, розвитку системи нових соціально-трудова відносин, функціонуванні ринку праці, про сучасні підходи до управління людським ресурсами, про зміст і елементи організації праці, оцінку її ефективності й оплати, місце і роль Міжнародної організації праці, набуття навичок наукового аналізу соціально-трудова процесів на всіх рівнях, формування інтересу до наукових досліджень у цій сфері.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні набути **здатності** отримувати компетентності:

інтегральна: розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту персоналу або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук;

загальні:

- ✓ до абстрактного мислення, аналізу, синтезу;
- ✓ застосовувати знання у практичних ситуаціях;
- ✓ знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності;
- ✓ вчитися і оволодівати сучасними знаннями;
- ✓ до проведення досліджень на відповідному рівні;

фахові:

- ✓ аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища;
- ✓ планувати діяльність організації та управляти часом;
- ✓ оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації;
- ✓ аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення;
- ✓ розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності.

Навчальний посібник складається з чотирнадцяти тем і побудований в такій спосіб, що повністю дає змогу досягти основної мети вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Структура навчального посібника забезпечує можливість не тільки сприймати теоретичний матеріал, а й набути практичних навичок необхідних у процесі обґрунтування рішень в сфері зайнятості та HR-управління.

ТЕМА 1

Введення в дисципліну «Економіка праці та соціально-трудова відносини»

1.1. Предмет, мета та завдання дисципліни, її зв'язок з іншими дисциплінами.

1.2. Праця як об'єкт економічного дослідження.

1.3. Закони України про регулювання трудових відносин на ринку праці.

Теоретична частина

1.1. Предмет, мета та завдання дисципліни, її зв'язок з іншими дисциплінами

Економіка праці, як економічне поняття, означає вміння ефективно використовувати на ринку праці та у виробничій сфері найдорожчий капітал – людину, її працю, здібності, енергії, кваліфікацію, досвід і давати їм об'єктивну оцінку.

Економіка праці та соціально-трудова відносини – це навчальна дисципліна, побудована на об'єктивних закономірностях і механізмах ринкової економіки, яка вивчає суспільні відносини людей у процесі організації ефективної праці та відновлення людського капіталу.

Об'єктом вивчення дисципліни є система соціально-економічних, організаційно-правових відносин між людьми щодо відтворення та ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці.

Предметом дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є сукупність теоретичних і практичних проблем формування та використання людського капіталу у сфері праці на всіх рівнях (макро-, мезо- і мікро-) з метою забезпечення високої якості життя населення та ефективності економічної діяльності. Інакше кажучи, предметом дисципліни є праця як доцільна діяльність людей, яка завжди й одночасно є взаємодією між людьми і природою, а також відношенням між людьми в процесів трудових відносин.

Рівнева структура дисципліни має наступний вигляд:

- *на макрорівні* – вивчаються стратегії розвитку соціально-трудова політики держави, особливості економічно-правового і законодавчого забезпечення трудових відносин в країні та світі, прогнозуються соціально-економічні показники розвитку національної економіки;

- *на мезорівні* – досліджуються та пропонуються шляхи вирішення проблем зайнятості населення, ринку праці, соціальної реабілітації та соціального захисту працівників у межах певних територій, а також проблеми побудови ефективної системи управління соціально-трудова відносин в конкретному регіоні;

- *на мікрорівні* – вивчаються особливості використання трудового і творчого потенціалу працівників, розглядаються питання підвищення

доходності праці, оптимізації рівня її оплати з використанням сучасних методів та форм організації, нормування і стимулювання персоналу.

Метою дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» є формування у здобувачів освітнього ступеня «бакалавр» системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективного використання людських ресурсів і прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні на всіх рівнях.

Завдання дисципліни полягають у наступному:

- ✓ сформулювати уявлення про типові процеси та сучасні тенденції в сфері зайнятості населення і на ринку праці в цілому;
- ✓ вивчити механізм функціонування системи соціально-трудова відносин в Україні;
- ✓ оволодіти методами вимірювання витрат робочого часу і технічного нормування праці;
- ✓ оволодіти методами вимірювання продуктивності праці та її підвищення на підприємстві;
- ✓ надати ґрунтовні знання з питань організації та регулювання заробітної плати на рівні держави та підприємства;
- ✓ дослідити механізм соціального партнерства;
- ✓ з'ясувати місце і роль Міжнародної організації праці (МОП) у врегулюванні трудова відносин.

Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об'єктом дослідження багатьох навчальних дисциплін: економічних, соціологічних, правових, математичних, психологічних тощо. Межі цих наук, як правило, не мають певної однозначності, тому спробуємо їх орієнтовно встановити за допомогою табл. 1.1. Таблиця допоможе зорієнтувати здобувачів у міжпредметних зв'язках дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина», визначити які галузі знань (курси дисциплін) містять детальну інформацію з тієї чи іншої проблеми в галузі праці.

1.2. Праця як об'єкт економічного дослідження

Праця складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної людини таку важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невід'ємним від людського життя.

З економічної точки зору, **праця** – це свідомо цілеспрямована діяльність людини (прикладання розумових та фізичних зусиль) для одержання корисного результату, що виявляється у задоволенні її матеріальних і духовних потреб; це процес перетворення природних ресурсів у цінності і блага, що створюються і управляються людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних і адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

Отже, праця, є неодмінною умовою життєдіяльності людей, це вияв людської особистості, це одна із найважливіших форм її самовираження, самоактуалізації та самовдосконалення.

Взаємозв'язок проблем дослідження дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» з іншими науками про працю

Проблеми дослідження дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»	Науки (навчальні курси, дисципліни) про працю								
	Економічна теорія	Економіка підприємства	Соціологія, психологія праці	Демографія	Трудове право	Управління персоналом	Техніка безпеки, охорона праці, ергономіка	Соціальна політика	Нормування праці
Праця як сфера життєдіяльності та фактор виробництва	+		+		+			+	
Трудові відносини	+		+			+	+	+	
Людські ресурси і трудовий потенціал	+			+	+	+		+	
Ринок праці і зайнятість населення	+			+	+			+	
Організація праці		+			+	+	+		+
Політика доходів та рівень життя населення	+	+			+	+		+	
Ефективність та продуктивність праці		+			+	+	+		+
Оплата праці	+	+			+	+		+	
Аналіз і планування трудових показників		+		+	+	+		+	
Нормування праці							+		+
Соціальне партнерство		+	+		+	+	+	+	

Особливості праці як об'єкту дослідження:

- праця – доцільна діяльність людей по створенню матеріальних та духовних цінностей, яка повинна бути ефективною та раціонально організованою;
- праця є однією з основних умов життєдіяльності не лише окремої людини, але і будь-якого підприємства; забезпечуючи своє існування завдяки праці, людина водночас створює умови для розвитку та прогресу та суспільства в цілому;
- праця, виступаючи як процес взаємодії людини і природи, водночас обумовлює певні відносини між її учасниками, в процесі праці формується система трудових відносин, яка є стрижнем суспільних відносин на рівні економіки країни.

Роль праці в розвитку суспільства важко переоцінити, адже з її допомогою людина не тільки створює цінності, але й розвивається особисто і професійно, набуває навички, збагачує знання, розкриває явні чи приховані таланти (схильності).

Гідна праця – це засіб становлення збалансованої, соціально орієнтованої моделі розвитку суспільства, оскільки – це і сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, додержання прав людини праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощування людського капіталу, захисту колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність економічно активної людини тощо.

Гідна праця життєво важлива для всіх суб'єктів соціально-трудових відносин, оскільки утвердження та реалізація її принципів:

- *для працівників* забезпечує доступ до конкурентоспроможних робочих місць і ефективною зайнятості, приносячи тим самим зростання якості їх трудового життя;
- *для роботодавців* надає змогу отримати конкурентних переваги і забезпечити сталий економічний розвиток;
- *для держави та суспільства* сприяє створенню потужного економічного фундаменту соціального розвитку країни.

Пріоритети Програми гідної праці Міжнародної організації праці на 2020-2024 рр.:

- ✓ повна та продуктивна зайнятість;
- ✓ покращені умови праці (включають питання трудових відносин, безпеки та гігієни праці, оплати праці, легалізації неформальної зайнятості тощо);
- ✓ покращений соціальний захист;
- ✓ ефективний інклюзивний соціальний діалог.

Основним *суб'єктом праці* є економічно активна людина, яка є головним суспільним явищем і об'єктом розвитку, провідним чинником і джерелом створення матеріальних і нематеріальних благ. В свою чергу, для економічно активної людини праця є основним джерелом одержання доходу, а отже, засобів

для існування і розвитку, чинником інтеграції в суспільство, самореалізації, підвищення самооцінки і почуття власної гідності.

Сучасна наука розглядає декілька аспектів в уявленні про працю як економічної категорії:

1) психофізіологічний – процес витрат нервової (психічної) та мускульної (фізичної) енергії людини (важкість, напруженість праці, її санітарно-гігієнічні умови праці, чергування праці і відпочинку);

2) соціальний – у процесі праці реалізуються потреби, цілі та міжособистісні відносини різних соціальних груп працівників (престижність та змістовність праці, нематеріальна мотивація до праці, соціальне партнерство);

3) економічний (зайнятість населення, ринок праці, продуктивність праці, організація і нормування праці, оплата і матеріальне стимулювання, планування, аналіз і облік праці);

4) техніко-технологічний (технічне і технологічне оснащення, електро- і енергоозброєність праці, техніка безпеки, екологія);

5) правовий (законодавче регулювання трудових відносин, відносин на ринку праці).

На практиці проблеми праці одночасно поєднують різні аспекти із зазначених вище, тому подібний їх розподіл є умовним.

Праця і робота – не тотожні поняття. *Праця* – це суспільне явище, яке притаманне тільки людині. Як неможливе життя людини поза суспільством, так не може бути праці без людини і поза суспільством. *Робота* – фізичне поняття, вона може виконуватись людиною, твариною, механізмами. Праця вимірюється робочим часом, робота, як правило, – в натуральних одиницях.

Елементами праці є:

- **робоча сила** – основна продуктивна сила суспільства, це сукупність фізичних та духовних здібностей людини, що використовуються нею в процесі праці;

- **засоби виробництва** складаються з предметів праці і засобів праці.

Предмети праці – це всі об'єкти (продукти природи), що в процесі праці видозмінюються і перетворюються в споживчу вартість. У широкому розумінні до них відноситься все те, що добувається, обробляється, досліджується, тобто сировина, штучні матеріали, природні копалини, напівфабрикати, паливо, наукові знання тощо. В свою чергу предмети праці поділяються на *основні матеріали* (створюють матеріальну основу продукту) та *допоміжні матеріали* (сприяють основному процесу праці або додають основному матеріалу нові властивості).

Засоби праці – це знаряддя виробництва, за допомогою яких людина впливає на предмети праці і видозмінює їх, а саме: *знаряддя праці* і *робоче місце*. У випадку невідповідності психофізіологічних характеристик людини і параметрів засобів праці (чи робочого місця) порушується безпечний режим роботи, підвищується втомлюваність працівника тощо. Параметри знарядь праці перебувають у прямій залежності із досягненнями науково-технічного прогресу,

фінансовими можливостями підприємства з придбання новинок, а також з його інвестиційною активністю.

Форми прояву процесу праці:

✓ витрати людської енергії (визначаються ступенем важкості праці та рівнем нервово-психологічної напруги);

✓ взаємодія працівника із засобами виробництва (визначається рівнем технічної оснащеності праці, ступенем її механізації та автоматизації, удосконаленням технології, організацією робочого місця, кваліфікацією працівника, його досвідом, прийомами і методами праці, що використовуються);

✓ виробнича взаємодія працівників один з одним як по горизонталі (відносини співучасті в єдиному трудовому процесі), так і по вертикалі (відносини між керівником та підлеглим).

В структурі суспільної праці розрізняють такі взаємопов'язані категорії: *зміст праці і характер праці*. Вони тісно пов'язані між собою, але виражають різні сторони однієї і тієї самої трудової діяльності.

Зміст праці – це сукупність якісно визначених трудових функцій, спрямованих на виробництво споживчих цінностей. Такими *функціями*, що здійснюються в процесі праці, є:

- логічна – пов'язана із визначенням цілей та підготовкою до проведення трудових операцій;
- виконавська – забезпечення безпосереднього впливу засобів праці на предмети праці;
- контрольна – реєстрація та контроль процесу праці, у тому числі технологічних його аспектів, спостереження за ходом виконання програми дій;
- регулююча – коригування у разі необхідності наміченої програми дій та керування її виконавцями.

Усі зазначені вище функції одночасно властиві трудовому процесу, проте в праці окремих працівників вони можуть бути присутні як повністю, так і частково. Домінування тієї чи іншої функції в трудовій діяльності людини визначає складність праці, дозволяє охарактеризувати її як переважно розумову, або переважно фізичну.

Різноманіття змісту праці обумовлює розподіл функцій між людьми, що обробляють предмети праці. Такими функціями є:

- методологічна – полягає у застосуванні і розвитку методів пізнання, в основі яких лежать об'єктивні закони природи і суспільства;
- ідеологічна – спрямована на створення системи політичних, правових, моральних, естетичних, філософських поглядів і ідей, поширюваних через засоби масової інформації і публічні виступи;
- виховна – спрямована на підготовку людей до виконання задач соціального й економічного характеру шляхом цілеспрямованого впливу на них, що забезпечує формування їхньої особистості в потрібному напрямку;
- планувальна – полягає в організації планів і програм соціально-економічного розвитку країни за рахунок залучення до їхнього виконання всіх членів суспільства;

- інформаційна – полягає в пропаганді поглядів людей, планів, методів їх реалізації, основних положень через засоби масової інформації, систему освіти, культуру;

- управлінська – полягає в ефективній реалізації планів і програм;

- виконавська – передбачає точне виконання посадових інструкцій, юридичних прав, технології роботи, статутних вимог.

Зміст праці характеризує конкретні види трудової діяльності в процесі трудової діяльності, а також висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей людини. Саме тому за змістом працю поділяють за такими ознаками:

✓ сфера прикладання (праця у сфері матеріального виробництва, у сфері послуг, у сфері науки, культури і мистецтва тощо);

✓ види діяльності (праця підприємця, керівника, виконавця, науковця тощо);

✓ професія і спеціальність (праця лікаря, бухгалтера, маркетолога, механіка тощо).

Характер праці, з одного боку, вказує на особливості процесу праці, який здійснюється в тих чи інших організаційно-технічних умовах, з іншого – на особливості взаємодії людей у процесі їх спільної трудової діяльності та залежно від їх участі в ньому.

Тобто, під характером праці розуміється саме соціально-економічна сторона праці, що виражає тип суспільної організації праці, ставлення до неї працівників та ступінь розвиненості виробничих відносин і взаємозв'язку людини і суспільства.

Характер праці описується, наприклад, такими характеристиками: ставлення працівників до засобів виробництва і своєї праці; відносини розподілу матеріальних і духовних благ, продуктів та послуг, що виробляються, тощо

Праці як економічній категорії притаманні кількісні і якісні характеристики.

Кількісна характеристика праці полягає у тому, що праця є витратою певного обсягу енергії. З економічної точки зору праця проявляється в таких поняттях як чисельність зайнятих, тривалість робочого дня, трудомісткість, інтенсивність праці тощо.

Якісна характеристика праці проявляється в таких поняттях як складність роботи, професійна специфіка, якість кінцевих результатів, результативність праці, відповідальність за трудову діяльність.

Отже, праця синтезує соціальні, економічні, соціально-політичні та суто психофізіологічні фактори, використання яких у сукупності є необхідною передумовою ефективного функціонування будь-якого підприємства на ринку.

Різноманітність змісту і характеру праці знаходить відображення у її видах, типовий перелік яких зведено в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Види праці за різними класифікаційними ознаками

№	Ознака класифікації	Види праці
1	Зміст праці	- <i>фізична</i> (витрати енергії м'язів працівника) і <i>розумова</i> (розумові зусилля працівника, направлені на виробництво товарів і послуг); - <i>висококваліфікована</i> (не потребує від працівника спеціальної професійної підготовки) і <i>низькокваліфікована</i> (навпаки)
2	Характер праці	- <i>приватна</i> (індивідуальна праця у зв'язку з господарською, юридичною, виробничою відокремленістю власників засобів виробництва) і <i>наймана</i> (відносини, що виникають між власниками засобів виробництва і найманим працівниками); - <i>колективна</i> та <i>індивідуальна</i> ; - <i>праця за бажанням, за необхідністю</i> ; - <i>престижна</i> і <i>непрестижна тощо</i>
3	Предмет і продукт праці	- праця <i>наукова, інженерна, управлінська, підприємницька, виробнича, промислові, будівельна, інформаційна, транспортна, сільськогосподарська тощо</i>
4	Ступінь механізації праці	- <i>ручна</i> (технічно не озброєна); - <i>машинно-ручна</i> (технічно озброєна праця, за обов'язковою участі людини); - <i>механізована</i> (технічно озброєна, без обов'язкової участі людини); - <i>автоматизована</i> (комп'ютеризована)
5	Регламентованість та інноваційність	- <i>регламентована</i> (α-праця) – діяльність, за якої працівник повинен діяти у чіткій відповідності до заданої технології (інструкції, директив) і не має об'єктивної можливості її змінити; - <i>інноваційна</i> (β-праця) – діяльність, за якої працівник створює тільки нові продукти та послуги в різних сферах; - <i>духовна</i> (γ-праця) – діяльність, метою якої є вплив на моральні та естетичні цінності людини
6	Умови праці	- <i>безпечна</i> (нормальні умови) і <i>небезпечна</i> (шкідливі умови); - <i>стаціонарна</i> і <i>нестационарна</i> ; - <i>наземна</i> і <i>підземна</i>

Наведена в таблиці класифікація праці надасть можливість більш глибоко усвідомити складність та різноманітність трудових відносин і значення праці для окремої людини і суспільства в цілому.

При дослідженні проблем праці й трудових відносин використовуються різні загальнонаукові й специфічні методи дослідження:

- діалектичний, який дозволяє розглядати питання в розвитку і взаємозалежності;
- наукової абстракції та узагальнення – коли відкидається все випадкове, одиничне і досліджуються стійкі та типові властивості і закономірності;
- історико-логічний – при дослідженні еволюції праці як чинника виробництва, характеристик відтворення населення, міжнародного досвіду регулювання зайнятості, розвитку соціального партнерства тощо;

- класифікаційно-аналітичний – при дослідженні, компонентів трудового потенціалу, зайнятості, безробіття, нормування праці, форм і систем її оплати тощо;
- економіко-математичні – для виявлення взаємозв'язків між інвестиціями в людський капітал та ефективністю людської діяльності на різних рівнях, розробки та обґрунтуванню різних форм та систем оплати праці, при розробці плану з праці та кадрам тощо;
- методи статистичного аналізу – для оцінки стану та динаміки змін різних показників трудового потенціалу, зайнятості, безробіття, доходів, рівня життя населення, продуктивності праці тощо;
- графічно-аналітичні – для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів. Наприклад: крива Беверіджа, Філіпса, Лоренца, які характеризують відповідно залежність між безробіттям і числом вільних вакансій, між нормами інфляції і безробіття, диференціацію грошових доходів населення.

В деяких випадках застосовуються економічні експерименти, наприклад, призначається величина заробітної плати в особливих умовах праці і аналізуються наслідки і результативність експерименту для конкретного підприємства.

1.3. Закони України про регулювання трудових відносин на ринку праці

Трудове законодавство України складається з таких законодавчих актів та підзаконних норм:

- 1) Конституція України;
- 2) Кодекс законів про працю України трактує вимоги до трудової діяльності громадян в Україні, визначає їх права та обов'язки, регулює трудові відносини. Чинний на сьогодні (01.04.2020 р.) цей закон працює (після десятків поправок) майже півстоліття, з 1971 року. За цей час відбулось багато змін в усіх сферах життєдіяльності людини. І тому стає все більш очевидним, що чинне трудове законодавство потребує реформування. 28 грудня 2019 р. Кабінет Міністрів України схвалив і вніс на розгляд парламенту проект закону «Про працю» (№2708), який мав замінити чинний трудовий кодекс та низку інших законопроектів. Місія нового закону – осучаснити трудові відносини, створивши умови для легкого працевлаштування і комфортної праці. При цьому закон зберігає базові соціальні гарантії чинного законодавства і пропонує чимало новацій в трудовій сфері. В статті 1 даного законопроекту зазначено: «Метою цього Закону є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців». Зазначимо, що паралельно в парламенті зареєстровано ще декілька альтернативних законопроектів, а 04.04.2020 р. базовий законопроект №2708 було відкликано Кабінетом Міністрів України з

причин необхідності доопрацювання. Проте тут і далі автори спиратимуться на його ключові положення, уникаючи спірних моментів, через які він був відкликаний;

3) інші законодавчі акти (Закони України) в сфері праці;

4) підзаконні акти Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України, що регламентують трудові відносини;

5) локальні правові норми, створені за безпосередньої участі учасниками трудових відносин (трудоий, колективний договори);

6) роз'яснення Верховного Суду України для застосування судами чинного законодавства про працю;

7) міжнародні правові акти про працю (акти та конвенції МОП, Міжнародний кодекс праці).

Практична частина

Завдання 1

Наведіть три пари засобів та відповідних їм предметів праці в різних сферах господарювання. При цьому вкажіть:

- напрямок (вид) діяльності або професію;
- засіб (-соби) праці;
- предмет (-и) праці.

Завдання 2

Використовуючи нормативні положення, що регламентуються чинним трудовим законодавством України, а саме: інформацію закріплену в Розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» Конституції України дайте відповідь на питання, що наведені нижче. Для зручності результати Ваших досліджень представте у вигляді таблиці (табл. 1.3).

Питання:

1. Вкажіть види праці, які на перший погляд можуть здаватись примусовими, але не є такими згідно чинного законодавства.

2. Які форми відпочинку забезпечує держава усім громадянам, що працюють?

3. На що мають право працюючі громадяни для захисту своїх економічних і соціальних інтересів?

4. Зазначте, що включає в себе право на працю кожного громадянина України?

5. На яких роботах забороняється праця жінок і неповнолітніх?

Таблиця 1.3

Відповіді на питання щодо загальних положень в сфері праці, які регулюються чинним законодавством України

№ питання	Відповідь	Стаття Конституції України
1	...	КУ, стаття ...
...
5

Завдання 3

Використовуючи матеріали теми, наукову та навчальну літературу, заповніть таблицю 1.4, що наведена нижче.

Таблиця 1.4

Характеристика основних методів дослідження соціально-економічних проблем праці на макро-, мезо- та макрорівнях

Рівень	Метод, який застосовується для дослідження соціально-економічних проблем праці	Характеристика метода (навести конкретні приклади)
Макро-		
Мезо-		
Мікро-		

Завдання 4

Використовуючи матеріал теми, наукову та навчальну літературу, проаналізувати, які зміни відбуваються у соціально-економічному змісті праці на сучасному етапі, та як вони впливають на розвиток сфери праці.

Завдання 5

Виберіть на власний розсуд три законодавчі акти в сфері праці (Закони України) та обґрунтуйте, яким чином вони сприяють покращенню трудових відносин в Україні.

Тестові завдання:

1. Основними формами прояву процесу праці виступають:

- A. витрати людської енергії
- B. отриманий прибуток підприємства внаслідок зусиль працівників
- C. розподіл коштів між роботодавцями та найманими працівниками
- D. вироблена продукція

2. Обов'язковими елементами праці є:

- A. об'єкти праці, умови праці
- B. робоча сила, засоби виробництва

- C. суб'єкти праці, предмети праці
- D. немає вірної відповіді

3. Виберіть вірне твердження:

- A. праця – явище фізичне і притаманне тільки людині
- B. праця – явище суспільне, це вияв людської особистості
- C. робота – явище суспільне, і притаманне тільки людині
- D. всі відповіді вірні

4. При розподілі функцій між людьми, що обробляють предмети праці, зміст методологічної функції полягає у:

- A. створенні системи політичних, правових, філософських поглядів та ідей
- B. застосуванні і розвитку методів пізнання
- C. випереджальному передбаченні розвитку об'єктивних явищ
- D. пропаганді поглядів людей, планів, методів їх реалізації, через ЗМІ, систему освіти, культуру

5. Праці як економічній категорії притаманні такі характеристики:

- A. часові, вартісні та людські
- B. виробничі та морально-вольові
- C. процесуальні та результативні
- D. кількісні та якісні

6. Засоби праці – це:

- A. знаряддя виробництва
- B. продукти природи
- C. матеріальна основа продукту
- D. оборотні активи підприємства

7. «Зміст праці» як економічна категорія:

- A. виражає тип суспільної організації праці, ставлення до неї працівників
- B. визначається системою виробничих відносин та виражає ступінь їх розвиненості
- C. характеризує конкретні види трудової діяльності в процесі виробництва
- D. всі відповіді вірні

8. Предмети праці – це:

- A. сукупність фізичних і духовних здібностей суб'єкта праці
- B. продукти природи, що у процесі праці піддаються змінам і перетворюються в споживчу вартість
- C. знаряддя виробництва, які використовуються суб'єктами праці
- D. умови виробничого середовища

9. Соціально-економічний характер праці:

- A. виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників
- B. конкретизує види трудової діяльності в процесі виробництва
- C. висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей людини
- D. немає вірної відповіді

10. Якісна характеристика праці проявляється в таких поняттях:

- A. професійна специфіка
- B. чисельність зайнятих
- C. тривалість робочого дня
- D. собівартість продукції

Основні терміни і поняття: економіка праці та соціально-трудова відносина, праця, робота, суб'єкти праці, засоби виробництва, предмети праці, засоби праці, зміст праці, соціально-економічний характер праці.

Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняттю «економіка праці». Визначте об'єкт та предмет економіки праці та соціально-трудова відносин як навчальної дисципліни.
2. Яка основна мета та завдання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина»?
3. Розкрийте взаємозв'язок дослідження економіки праці з іншими науками про працю.
4. Розкрийте особливості праці як об'єкта дослідження і вивчення. Що означає термін «гідна праця»?
5. Розкрийте роль праці в розвитку людини і суспільства.
6. Чим відрізняються поняття «робота» і «праця»?
7. Що розуміється під змістом і характером праці?
8. Розкрийте зміст психофізіологічної характеристики праці.
9. Охарактеризуйте зміст основних функцій в процесі праці.
10. Наведіть приклад розподілу функцій між людьми, які обумовлені змістом праці.
11. Розкрийте сутність економіко-математичних методів, що використовуються при дослідженні проблем праці й соціально-трудова відносин. Наведіть приклади.
12. Які законодавчі акти, регулюють трудові відносина в Україні?

Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навчальний посібник. 3-тє вид. Київ : Знання-Прес, 2002. 313 с.

2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник К. : Знання, 2009. 559 с.
4. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2006. 432 с.
5. Конституція України: Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.10.2019).
6. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія. Київ : Видавничий центр «Академія», 2010. 348 с.
7. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань *Економічна теорія*. 2007. № 2. С. 3–13.
8. Колот А., Кравчук О. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку *Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5–25.
9. Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудова відносини на засадах міждисциплінарності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 7–25.
10. Колот А. Розвиток науки про працю і соціально-трудова відносини та її роль у переформатизації та формуванні сучасного економічного мислення. *Україна: аспекти праці*. 2012. № 6. С. 3–10.
11. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
12. Колот А. М., Герасименко О. А. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2(10) С. 21–42.
13. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2010. 200 с.
14. Проект Закону про працю. *Верховна Рада України: офіційний веб-портал*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 29.01.2020).
15. Програма Гідної Праці МОП для України на 2016–2019 роки. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf (дата звернення: 11.10.2019).
16. Розвиток соціально-трудова сфери України: теорія, практика, перспективи : монографія / Петрова І. Л. та ін. ; за ред. д. е. н., проф. І. Л. Петрової, к. е. н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2016. 326 с.

17. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 11-е вид., допов. та переробл. Київ : Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. 584 с.

18. Шамілева Л., Шастун А. Розвиток трудової сфери на засадах соціальної відповідальності: тенденції, закономірності та втрати. *Україна: аспекти праці*. 2017. № 4. С. 29–37.

19. Bonnet F., Figueiredo Jose B., Standing G. A family of decent work indexes // *International Labor Review* (Geneva). 2003. Vol. 142. № 2. P. 213–238.

20. Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker et al. ; International Labour Office, Geneva. *Working Paper*. 2002. № 2.

21. Schwartz S. Basic Human Values: theory, methods and application *Risorsa uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*. 2007. No. 13. P. 261–283.

ТЕМА 2

Людські ресурси як суб'єкт суспільних процесів і явищ

2.1. Сутність поняття «людські ресурси».

2.1.1. Характеристика населення та його поділ за методикою Міжнародної організації праці (МОП).

2.1.2. Відтворення та рух населення.

2.1.3. Сутність і склад трудових ресурсів.

2.2. Трудовий потенціал та його складові.

2.3. Принципові положення теорії людського капіталу.

Теоретична частина

2.1. Сутність поняття «людські ресурси»

2.1.1. Характеристика населення та його поділ за методикою МОП

Людські ресурси – це специфічний і найбільш важливий з усіх видів економічних ресурсів.

Як фактор економічного розвитку, людські ресурси – це певна кількість працівників, що мають певні професійні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в наступному:

✓ люди не лише створюють, але й споживають матеріальні та духовні цінності;

✓ багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, для ефективного використання людської праці необхідно враховувати потреби людини як особистості;

✓ науково-технічний прогрес стрімко збільшує економічну роль знань та інтелектуального потенціалу;

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями, як то: населення, економічно активне населення, трудові ресурси.

Населення – це історично складена сукупність людей, яка постійно відтворюється і проживає на визначеній території (країна, область, місто, район тощо); розглядається економістами у трьох ракурсах: як джерело ресурсів для праці (елемент продуктивних сил); як споживач, що формує попит на ринку товарів і послуг; як носій певних соціально-економічних відносин.

Населення – це всі люди, незалежно від їх характеристик, тому це найбільш загальне поняття для означення категорії «людські ресурси».

Станом на 01 грудня 2019 року чисельність наявного населення України становила 41 млн. 922 тис. 700 мешканців. Зміни в чисельності наявного населення України починаючи з 1990 р. представлено в таблиці 2.1. За даними Держкомстату частка жінок в загальній чисельності постійного населення на

01.01.2019 р. становить 53,7%, співвідношення жінок до чоловіків становить 1,158.

Таблиця 2.1

Динаміка зміни чисельності населення України (1990 – 2019 рр.)

Дата	Чисельність наявного населення (тис. осіб)	Приріст населення у порівнянні з попереднім роком	
		Абсолютний	Відносний, %
на 01.01.1990	51 838,5		
на 01.01.1991	51 944,4	+105.9	+0.20
на 01.01.1992	52 056,6	+112.2	+0.22
на 01.01.1993	52 244,1	+187.5	+0.36
на 01.01.1994	52 114,4	-129.7	-0.25
на 01.01.1995	51 728,4	-386.0	-0.74
на 01.01.1996	51 297,1	-431.3	-0.83
на 01.01.1997	50 818,4	-478.7	-0.93
на 01.01.1998	50 370,8	-447.6	-0.88
на 01.01.1999	49 918,1	-452.7	-0.90
на 01.01.2000	49 429,8	-488.3	-0.98
на 01.01.2001	48 923,2	-506.6	-1.02
на 01.01.2002	48 457,1	-466.1	-0.95
на 01.01.2003	48 003,5	-453.6	-0.94
на 01.01.2004	47 622,4	-381.1	-0.79
на 01.01.2005	47 280,8	-341.6	-0.72
на 01.01.2006	46 929,5	-351.3	-0.74
на 01.01.2007	46 646,0	-283.5	-0.60
на 01.01.2008	46 372,7	-273.3	-0.59
на 01.01.2009	46 143,7	-229.0	-0.49
на 01.01.2010	45 962,9	-180.8	-0.39
на 01.01.2011	45 778,5	-184.4	-0.40
на 01.01.2012	45 633,6	-144.9	-0.32
на 01.01.2013	45 553,0	-80.6	-0.18
на 01.01.2014	45 426,2	-126.8	-0.28
на 01.01.2015*	42 928,9	-2497.3	-5.50
на 01.01.2016*	42 760,5	-168.4	-0.39
на 01.01.2017*	42 584,5	-176.0	-0.41
на 01.01.2018*	42 386,4	-198.1	-0.47
на 01.01.2019*	42 153,2	-233.2	-0.55
на 01.12.2019*	41 922,7	-230.5	-0.55

*з 2015 р. – без урахування тимчасово окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)

За даними Державної служби статистики України (далі – ДССУ) чисельність наявного населення в Україні, за оцінкою, на 1 грудня 2019 р. становила **41922,7 тис. осіб**. У той же час Кабінет міністрів України 23 січня 2020 року презентував власну оцінку чисельності населення і представ дані, які суттєво відрізняються від даних ДССУ, а саме за їх оцінкою чисельність наявного населення на цю ж дату становить **37 млн. 289 тис. осіб**. Зауважимо, ДССУ проводить своє дослідження на основі наявних адміністративних даних і

на підставі підсумків останнього перепису населення від 2001 року до яких додається кількість живонароджених і прибулих на певну територію і віднімається кількість померлих і вибулих з цієї території. Кабінет Міністрів України, на відміну від Державної служби статистики України, оцінку чисельності населення проводив шляхом збору даних мобільних операторів та аналізу державних реєстрів за допомогою трьох методів і всі методи дали приблизно однаковий результат. Перший метод – це дані мобільних операторів, друга методика – використання статево-вікової інформації, так званої «ялинки» (демографічна піраміда), з двох джерел – з даних ДССУ і електронних реєстрів України, для третього методу були використані дані державного реєстру фізичних осіб.

Вікову структуру постійного населення України демонструє демографічна піраміда. За даними Кабінету Міністрів України станом на 1 грудня 2019 в Україні проживає 17 млн. 28 тис. чоловіків і 20 млн. 9 тис. жінок (рис. 2.1).

СТАТЕВО-ВІКОВА СТРУКТУРА НАЯВНОГО НАСЕЛЕННЯ

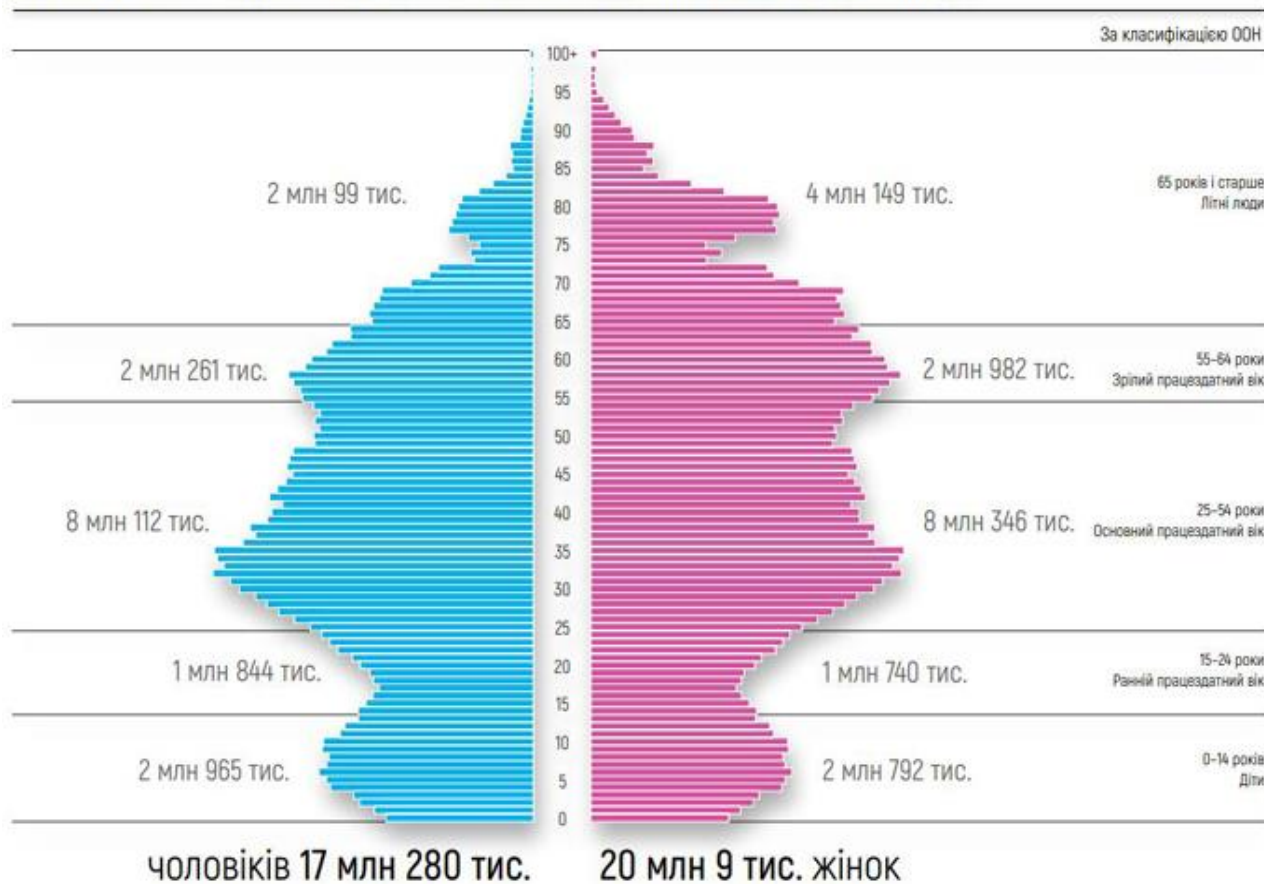


Рис. 2.1. Демографічна піраміда України (за даними Кабінету Міністрів України станом на 1 грудня 2019 р.)

Залежно від цілей аналізу населення **класифікують** за різними ознаками.

За класифікацією Міжнародної організації праці (МОП) населення поділяють на економічно активне та економічне неактивне.

Економічно активне населення (ЕАН) – це частина населення, яка продовж певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для

виробництва товарів і надання послуг, включає зайнятих економічною діяльністю та безробітних осіб.

Зайняті економічною діяльністю – це особи віком 15-70 років, які виконують роботу за винагороду на умовах найму або на власному підприємстві. Згідно методики МОП зайнятими вважаються особи, які працювали не менше 4 годин на тиждень, а в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин, незалежно від того, була це постійна чи тимчасова робота.

Безробітні – це особи віком 15-70 років, як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості, які одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи; продовж останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню, шукають роботу або намагаються організувати власну справу; готові приступити до роботи продовж двох наступних тижнів.

Українське законодавство трактує безробітних громадян як таких, що не мають роботи і заробітку, шукають роботу і готові до неї приступити, за умови, що вони зареєстровані в органах служби зайнятості. Як наслідок, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує його реальні показники, оскільки більша частина безробітних з різних причин не стають на облік у службу зайнятості.

ЕАН поділяється на категорії:

- наймані працівники – особи, які виконують роботу за винагороду згідно трудового договору (контракту);
- роботодавці-фізичні особи – керівники власних підприємств, які використовують працю найманих працівників на постійній основі;
- особи, які працюють на індивідуальній основі, тобто самостійно приймають участь у виробничій діяльності без залучення найманих працівників;
- працівники сімейних підприємств (члени сімей власників засобів виробництва, які працюють без фіксованої заробітної плати).

Рівень економічної активності населення – це відносний показник, який вказує на питому вагу економічно активного населення у його загальній чисельності розраховується за формулою:

$$P_{ЕАН} = \frac{Ч_{ЕАН}}{Ч_{Н}} \cdot 100\%, \quad (2.1)$$

де $Ч_{ЕАН}$ – чисельність ЕАН;

$Ч_{Н}$ – чисельність населення.

Рівень безробіття – відносний показник, який визначається (за статистичним обліком в Україні та методологією МОП) як відношення кількості безробітних до загальної чисельності економічно активного населення країни (регіону, соціальної групи) та вимірюється у відсотках:

$$P_B = \frac{Ч_B}{Ч_{ЕАН}} \cdot 100\%, \quad (2.2)$$

де $Ч_B$ – чисельність безробітних.

Економічно неактивне населення (ЕНН) – це частина населення, що не входить до складу економічно активного населення (окремі соціальні групи незайнятого населення); особи віком 15-70 років, що не можуть бути ідентифіковані як зайняті чи безробітні.

До складу ЕНН відносять:

- ✓ учнів, студентів, курсантів, аспірантів, докторантів денної форми навчання;
 - ✓ військовослужбовців за призовом;
 - ✓ пенсіонерів по старості і на пільгових умовах, а також осіб, що одержують пенсію у зв'язку з втратою годувальника при досягненні ними пенсійного віку. В Україні пільгові пенсії отримують жінки, що народили 5 і більше дітей, виховують їх до 8 років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з тяжкими, шкідливими умовами праці;
 - ✓ пенсіонерів по причині інвалідності (усі три групи);
 - ✓ осіб, зайнятих веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
 - ✓ осіб, які припинили пошук роботи, оскільки вичерпали всі можливості її одержання;
 - ✓ осіб, у яких немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу (рантє – особи, що мають заощадження у банках чи цінні папери і отримують з цього доходи);
 - ✓ осіб, що здійснюють неоплачувану громадську або благодійну роботу.
- Сума ЕАН (зайнятих та безробітних) і ЕНН дорівнює загальній чисельності працездатного населення країни.

Чисельність економічно активного населення України, кількість безробітних та рівень безробіття по рокам представлено в таблиці 2.2.

Чисельність економічно активного населення, безробітного населення, а також кількість офіційно зареєстрованих безробітних представлено в середньому за період (з початку по кінець року), а загальна кількість населення України – на кінець звітної періоду.

Чисельність і склад населення у всіх країнах світу визначають за допомогою переписів. За рекомендаціями ООН перепис населення повинен проводитись один раз на десять років. Останній перепис в Україні відбувся у 2001 році, дата наступного – уточнюється. У бюджеті України на 2020 рік на проведення повноцінного перепису населення в Україні закладено 3,4 млрд. грн. Утім, Кабінет міністрів України зазначає, що остаточного рішення про те, чи проводити його в 2020 р., наразі немає.

Динаміка зміни економічно-активного та безробітного населення в Україні з 2000 по 2018 рр.

Рік	Всього населення, тис. осіб	Чисельність економічно-активного населення, тис. осіб	Чисельність безробітного населення, тис. осіб	Рівень безробіття за методикою МОП, %	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб
2000	48923,2	21150,7	2630,0	12,4	1178,7
2001	48457,1	20893,6	2440,3	11,7	1063,2
2002	48003,5	20669,5	2128,6	10,3	1028,1
2003	47622,4	20618,1	1994,0	9,7	1024,2
2004	47280,8	20582,5	1888,2	9,2	975,5
2005	46929,5	20481,7	1595,2	7,8	891,9
2006	46646,0	20545,9	1513,7	7,4	784,5
2007	46372,7	20606,2	1416,7	6,9	673,1
2008	46143,7	20675,7	1424,0	6,9	596,0
2009	45962,9	20321,6	1956,6	9,6	693,1
2010	45778,5	20220,7	1784,2	8,8	452,1
2011	45633,6	20247,9	1731,7	8,6	505,3
2012	45553,0	20393,5	1656,6	8,1	467,7
2013	45426,2	20478,2	1576,4	7,7	487,6
2014*	42928,9	19035,2	1847,1	9,7	458,6
2015*	42760,5	17396,0	1654,0	9,5	461,1
2016*	42584,5	17303,6	1677,5	9,7	407,2
2017*	42386,4	17193,2	1697,3	9,9	352,5
2018*	42153,2	17296,2	1577,6	9,1	341,7

*з 2014 р. наведено дані без урахування тимчасово окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)

2.1.2. Відтворення та рух населення

Відтворення населення – це процес безперервного поновлення людських поколінь як результат взаємодії народжуваності і смертності. Натомість **відтворення ресурсів для праці** – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно-активного населення.

Зосередимо увагу на дослідженні режимів і типів відтворення населення, видах його руху.

Розрізняють три **режими відтворення населення**:

- *розширене відтворення* – характеризується перевищенням народжуваністю над смертністю і, відповідно, природним приростом населення;
- *просте відтворення* – ситуація, коли приріст населення відсутній, оскільки число народжень дорівнює числу смертей;
- *звужене відтворення* – перевищення смертності над народжуваністю, відбувається абсолютне скорочення (депопуляція) населення.

Коротка характеристика основних типів відтворення населення представлена в табличній формі (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Характеристика типів відтворення населення

Типи відтворення населення	
Екстенсивний (традиційний)	Інтенсивний (сучасний)
Населення як сукупність людей певної території та носій соціально-економічних відносин	
<ul style="list-style-type: none"> висока нерегульована народжуваність (внаслідок ранніх шлюбів, недостатнього рівня розвитку культури та освіченості населення, з релігійних причин) 	<ul style="list-style-type: none"> різке зменшення рівня народжуваності (внаслідок зростання рівня життя, розвитку медицини, залучення жінок в економічну діяльність)
<ul style="list-style-type: none"> висока смертність (унаслідок нерозвиненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій) 	<ul style="list-style-type: none"> відносно низький рівень смертності (з перших двох причин, означених вище)
<ul style="list-style-type: none"> невисокі темпи зростання чисельності населення 	<ul style="list-style-type: none"> зростання середньої тривалості життя населення
<ul style="list-style-type: none"> переважання в структурі населення частки молодих людей 	<ul style="list-style-type: none"> переважання в структурі населення частки людей похилого віку
Населення як ресурси для праці	
<ul style="list-style-type: none"> зміна чисельності ЕАН без зміни його якісних характеристик 	<ul style="list-style-type: none"> зміна чисельності населення пов'язана зі зміною якості людських ресурсів (зростання рівня освіти, кваліфікації, підвищення працездатності)

Відтворення населення має не тільки демографічний, а також економічний і соціальний аспекти. Воно визначає формування економічно-активного населення, освоєння територій, стан продуктивних сил, розвиток соціальної інфраструктури і т. п.

Рух населення характеризується особливостями зміни чисельності та складу населення країни.

Виділяють такі **види руху населення**:

- 1) природний – це результат процесів народжуваності і смертності;
- 2) механічний (міграційний) – зміна чисельності населення в результаті його просторового переміщення;
- 3) соціальний – це перехід від однієї соціальної групи до іншої, виявляється у зміні освітньої, професійної, національної структури населення;
- 4) економічний – пов'язаний зі зміною трудової активності населення, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Зупинимось більш детально на показниках, якими можна описати природний рух населення (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Показники природного руху населення

№	Показники	Алгоритм розрахунку
1. Абсолютні показники		

№	Показники	Алгоритм розрахунку
1.1	Кількість народжених	фіксується (розраховується) офіційними органами державної статистики
1.2	Кількість померлих	
1.3	Середня тривалість життя	
1.4	Кількість шлюбів	
1.5	Кількість розлучень	
1.6	Природний приріст населення	різниця між числом народжень та смертей
1.7	Середньорічна чисельність населення	визначається на середину року як середньоарифметична величина чисельності на початок і кінець року, або шляхом додавання до початкової чисельності населення половини її приросту
2. Відносні показники		
2.1	Коефіцієнт народжуваності	визначається відношенням кількості народжених на даній території за певний період часу до середньорічної чисельності населення в розрахунку на 1000 чоловік
2.2	Коефіцієнт смертності	визначається відношенням кількості померлих на даній території за певний період часу до середньорічної чисельності населення в розрахунку на 1000 чоловік
2.3	Коефіцієнт шлюбності	визначається відношенням кількості зареєстрованих шлюбів на даній території за певний період часу до середньорічної чисельності населення в розрахунку на 1000 чоловік
2.4	Коефіцієнт розлучень	визначається відношенням кількості розлучень на даній території за певний період часу до середньорічної чисельності населення в розрахунку на 1000 чоловік
2.5	Коефіцієнт природного приросту	визначається відношенням природного приросту населення до середньої його чисельності
2.6	Коефіцієнт життєвості населення	визначається відношенням кількості народжених до кількості померлих

Механічний рух населення характеризується поняттям «міграція», тобто просторовим переміщенням людей по територіях, пов'язаним зі зміною постійного місця проживання та роботи з економічних, політичних, релігійних, воєнних, екологічних, гуманітарних причин.

Залежно від характеру переміщення розрізняють зовнішні міграції (переміщення людей із однієї країни в іншу – еміграція, імміграція) і внутрішні (переселення людей всередині країни, наприклад, із селища до міста і навпаки).

За тривалістю виділяють наступні види міграції:

- ✓ постійна – населення переміщується на постійне проживання до іншої країни, регіону, міста;
- ✓ тимчасова – переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до двох місяців;
- ✓ сезонна – переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до шести місяців;

✓ маятникова – регулярні (щоденні) поїздки людей з одного пункту (місця проживання) до іншого (на роботу) і назад.

Механічний рух населення також можна оцінити за допомогою системи показників (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Показники механічного руху населення

№	Показники	Алгоритм розрахунку
1. Абсолютні показники		
1.1	Число прибулих на дану територію за певний період	Фіксується офіційними органами державної статистики
1.2	Число вибулих з даної території за певний період	
1.3	Сальдо міграції (механічний приріст)	Різниця між кількістю прибулих і кількістю вибулих і характеризує обсяг міграційних потоків за рік
1.4	Міграційний оборот (валова міграція)	Сума прибулих і вибулих на дану територію за певний період часу
2. Відносні показники		
2.1	Коефіцієнт прибуття	Визначається відношенням кількості прибулих на дану територію за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік
2.2	Коефіцієнт вибуття	Визначається відношенням кількості вибулих із даної території за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік
2.3	Коефіцієнт механічного приросту	Визначається відношенням різниці прибулих і вибулих із даної території за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік
2.4	Коефіцієнт міграційного обороту	Визначається відношенням суми прибулих і вибулих із даної території за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік

Масштаби трудової міграції з України оцінюються у 3-3,7 млн. осіб. Основні країни трудової міграції – Польща, Чехія, Італія, Португалія. Більшість мігрантів – особи у віці 20 – 49 років, представники найбільш економічно продуктивних вікових груп. Значні відмінності спостерігаються у напрямках трудових міграцій чоловіків та жінок. Жінки переважають серед мігрантів у Італії, Греції, Туреччині, Японії. Чоловіча міграція спрямована переважно у Португалію, Польщу, Чехію. Мігранти-чоловіки зайняті переважно у сфері будівництва, промисловості та сільському господарстві. Серед жінок, найбільша зайнятість спостерігається у громадському харчуванні, торгівлі, сільському господарстві та в якості домашньої прислуги.

2.1.3. Сутність і склад трудових ресурсів

Трудові ресурси (ТР) – це частина населення, яка здатна за своїми фізичними і розумовими здібностями брати участь у трудовій діяльності. До складу трудових ресурсів входять:

- населення працездатного віку як працююче, так і непрацююче, крім непрацюючих інвалідів праці I-II груп у працездатному віці;
- інваліди працездатного віку, які працюють;
- населення за межами працездатного віку (молодші і старші за працездатний) – працюючі підлітки та пенсіонери за віком.

Для кількісного визначення меж трудових ресурсів необхідно з'ясувати зміст таких економічних категорій, як «працездатний вік» та «працездатність».

Працездатний вік поняття узагальнене, тому дещо умовне і у кожній країні визначається чинним законодавством.

Згідно національних законодавчих норм усе населення України залежно від віку можна поділити на:

1) осіб працездатного віку (чоловіки – від 16 до 59 років включно; у жінок – 16–(54 – 59) років. Збільшення верхньої межі для жінок відбувається в країні поступово – шість місяців на рік протягом 10 років починаючи з 2012 до 2022 р.);

2) осіб непрацездатного віку, зокрема:

- позапрацездатного (старшого за працездатний) віку, по досягненні якого встановлюється пенсія за віком (чоловіки – з 60 років, жінки – з 55 – 60 років);

- допрацездатного (молодшого за працездатний) віку (від народження до 16 років включно).

Нижня межа передбачає, що до початку працездатного віку людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, а *верхня межа* – обумовлена економічними можливостями суспільства надавати соціальну допомогу за віком.

Нижня межа працездатного віку в деяких країнах світу коливається від 14 до 18 років, а верхня – складає в середньому 65 років для обох статей, або 65 років для чоловіків та 60 – 62 роки – для жінок.

Сучасною загальносвітовою тенденцією є зростання верхньої межі працездатного віку. Так у більшості розвинутих європейських країн упродовж 1989 – 2006 рр. пенсійний вік для жінок було підвищено на 1,5 – 5 років. Зокрема, в Бельгії (з 60 до 64 років), Італії (з 55 до 57 років), Португалії (з 62 до 65 років), Швейцарії (з 62 до 64 років), а, наприклад, серед країн Африки – у Буркіна-Фасо (з 55 до 56 років), Бурунді, Судані (з 55 до 60 років). Верхня межа пенсійного віку (54 роки включно) для жінок в Україні була встановлена ще у 1930-х роках і не переглядалася жодного разу до 2012 р. Подібна межа працездатного віку для жінок лише в країнах Африки та деяких інших країнам, що розвиваються. Крім того, деякі країни з метою гендерного вирівнювання підвищували пенсійний вік для жінок більш швидкими темпами, ніж для чоловіків. Наприклад, в Ізраїлі пенсійний вік жінок було підвищено на 6 років (з 60 до 66 років), в Японії – на 9 років (з 56 до 65 років), Туреччині – на 8 років (з 50 до 58 років), тоді як для чоловіків підвищення пенсійного віку в цих країнах становило 5 років. Ще

однією тенденцією є вирівнювання межі пенсійного віку жінок та чоловіків, що є неодмінною передумовою утвердження принципів гендерної рівності в трудових і пенсійних правах.

Реалії сьогодення свідчать, що Україна належить до держав із старіючим населенням, це обумовлює систематичне погіршення співвідношення між громадянами працездатного і непрацездатного віку. Упродовж останніх років чисельність працюючих поступово зменшується, а чисельність осіб позапрацездатного віку практично залишається на одному рівні. Статистичні прогнози тенденції невтішні – в 2025 році один працюючий утримуватиме одного пенсіонера, а у 2050 році вже буде 125 пенсіонерів на 100 працюючих. Тому поступове підвищення з 2012 до 2022 року пенсійного віку для жінок в Україні з 55 до 60 років було вимушеною дією і відповідало світовим тенденціям.

Основою працездатного населення є **працездатність**, яка буває:

✓ загальною – передбачає у людини наявність фізіологічних, психофізичних, вікових та інших даних, які визначають спроможність до праці, яка не потребує спеціальної підготовки;

✓ професійною – це спроможність до конкретного виду діяльності, яка потребує спеціальної освіти або підготовки.

Якісними характеристиками працездатного населення є його освітній рівень на макрорівні і професійна майстерність – на мікрорівні.

Як соціально-економічна категорія трудові ресурси – це найбільш активна в економічному сенсі частина населення, яка повинна забезпечувати відтворення суспільного продукту. Тому для держави важливим показником є величина (обсяг, кількість) трудових ресурсів, яка залежить від наступних факторів:

- офіційно встановлених вікових меж — верхнього і нижнього рівнів працездатного віку;
- частки працездатних серед населення працездатного віку;
- чисельності осіб, що беруть участь у суспільній праці з числа осіб у поза- і допрацездатному віці.

Отже, чисельність трудових ресурсів може бути збільшена за рахунок:

- приросту населення працездатного віку;
- скорочення частки непрацездатних осіб працездатного віку;
- створення економічних та організаційно-правових передумов для підвищення зацікавленості населення позапрацездатного віку у праці;
- перегляду вікових меж працездатності;
- зниження рівня смертності серед осіб працездатного віку.

Якщо порівнювати поняття «*трудові ресурси*» та «*економічно активне населення*», то перше можна вважати ширшим за змістом. Адже воно охоплює, крім працюючого, ще й непрацююче працездатне населення (окремі групи економічно неактивного населення працездатного віку). Інакше кажучи, *трудові ресурси* – це максимально можлива кількість населення, яка фізично і розумово здатна працювати і може бути залучена до праці, а *економічно активне населення* – це фактично працююча частина

трудових ресурсів або та, що хоче працювати. На нашу думку, поняття «трудові ресурси» поступово втрачає своє економічне значення, оскільки ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби в робочій силі, а примусово залучити частину працездатного населення до праці заборонено Конституцією України. Тому вважаємо, що «трудові ресурси» як економічне поняття має право на існування тільки як максимально можлива за екстремальних умов кількість економічно-активного населення.

2.2. Трудовий потенціал та його складові

Узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал.

Зазвичай термін «потенціал» концентрує в собі три рівні взаємовідносин:

- 1) перший рівень відбиває минуле, тобто є сукупністю властивостей, накопичених системою в процесі її становлення, з можливістю функціонування і подальшого розвитку;
- 2) другий рівень характеризує сьогодення з точки зору практичного застосування і використання наявних здібностей;
- 3) третій рівень орієнтований на розвиток набутих властивостей в процесі трудової діяльності у майбутньому.

Трудовий потенціал – це наявність в окремо взятої людини, трудового колективу, суспільства прихованих можливостей чи здібностей у різних сферах трудової діяльності.

Серед основних його компонентів розрізняють:

- здоров'я;
- моральність і уміння працювати в колективі;
- освіти;
- професіоналізм;
- організованість;
- творчий потенціал;
- активність;
- новаційність та асертивність;
- ресурси робочого часу.

Показники, що характеризують ці компоненти, можуть відноситись як до окремої людини, до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства, так і до населення країни в цілому.

Трудовий потенціал працівника є частиною його потенціалу як особистості, тобто це та частина потенціалу людини, яка формується на основі природних даних, освіти, виховання і трудового досвіду. Він не є сталою величиною і безупинно змінюється. Працездатність людини та творчі здібності, що накопичуються в процесі трудової діяльності, зростають в міру удосконалення знань і навичок, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Але

вони можуть і знижуватись, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці тощо.

Трудовий потенціал працівника включає:

✓ *психофізіологічний потенціал* – фізичні та розумові здібності людини, стан її здоров'я, працездатність, заповзятість у праці, витривалість, тип нервової системи;

✓ *кваліфікаційний потенціал* – обсяг, глибина і різносторонність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, здатність працівника до праці конкретного змісту і складності;

✓ *особистісний потенціал* – рівень громадської свідомості і соціальної зрілості, цінності, інтереси, потреби працівника у сфері праці.

Трудовий потенціал працівника залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку психофізіологічного, кваліфікаційного й особистісного потенціалів.

Трудовий потенціал підприємства являє собою граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Трудовий потенціал підприємства як система завжди більший за суму її складових – індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. Саме об'єднання працівників у єдиний і планомірно організований процес праці породжує ефект колективної праці, що перевершує суму сил працівників, що діють індивідуально.

Структура трудового потенціалу підприємства є співвідношенням різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі складові:

- *кадрова* – включає кваліфікаційний (професійні знання, уміння і навички) та освітній (пізнавальні здібності) потенціали працівників підприємства;

- *професійна* – пов'язана зі змінами у змісті праці під впливом НТП, що спричиняє появу нових і виходу з ринку старих професій, ускладнення трудових операцій; іншими словами, професійна складова трудового потенціалу є системою вимог до робочих місць на підприємстві;

- *кваліфікаційна* – визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (ріст умінь, знань, навичок) колективу;

- *організаційна* – передбачає високий рівень організації та культури праці, чіткість, ритмічність, погодженість трудових зусиль, задоволеність працівників своєю працею.

Величина трудового потенціалу підприємства визначається величиною (фондом) потенційного робочого часу (Φ_{Π}):

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_{\text{кф}} - B_{\text{рч}}, \quad (2.3)$$

або

$$\Phi_{\Pi} = COЧ \cdot Д \cdot T_{3M}, \quad (2.4)$$

де $\Phi_{K\Phi}$ – календарний фонд робочого часу;

$V_{pч}$ – втрати робочого часу;

$COЧ$ – середньооблікова чисельність працівників;

$Д$ – кількість робочих днів за рік;

T_{3M} – тривалість робочої зміни.

Трудовий потенціал суспільства – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Величину трудового потенціалу суспільства розраховують як потенційний фонд робочого часу суспільства ($\Phi_{\Pi C}$) у наступний спосіб:

$$\Phi_{\Pi C} = \sum_{i=1}^m Ч_i \cdot T_p, \quad (2.5)$$

де $Ч_i$ – чисельність різних груп населення, які можуть взяти участь в суспільному виробництві;

T_p – законодавчо встановлена тривалість роботи за різними групами працівників.

Вихідною структуроутворюючою одиницею трудового потенціалу суспільства є трудовий потенціал працівника, що складає основу формування трудових потенціалів більш високих структурних рівнів.

2.3. Принципові положення теорії людського капіталу

В історії економічної думки останніх десятиріч однією з найбільш важливих подій стало формування і розвиток **теорії людського капіталу**, яка досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей.

З позиції цієї теорії доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Суттєвому підвищенню рівня доходів на перспективу сприятимуть, зокрема, матеріальні і нематеріальні «вливання» у власну освіту, професійну підготовку, здоров'я, духовність, що матиме віддачу у вигляді приросту людського капіталу.

Нині в економічній літературі немає єдиного підходу щодо визначення змісту соціально-економічної категорії «людський капітал». Узагальнюючи різні думки вчених, трактуватимемо поняття «**людський капітал**» як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у різних сферах діяльності, сприяє

підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника.

У наведеному визначенні є декілька принципових моментів:

1) Людський капітал – це не просто набір певних характеристик, а запас (чи потенціал) здоров'я, навичок, здібностей, мотивацій, який накопичується, потребує збереження та відтворення.

2) Людський капітал – це такий запас (чи потенціал) здоров'я, навичок, здібностей, мотивацій, який використовується з певною метою, а саме: для одержання результату, і саме тому сприяє зростанню продуктивності праці.

3) Використання людський капітал автоматично призводить до зростання заробітків його власника.

4) Зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що призводить до ще більшого зростання заробітків.

Зазначимо, що процес формування людського капіталу охоплює значний період у житті людини (18-25 років) та потребує значних матеріальних витрат.

Якість людського капіталу – це сукупність характеристик людини, що виявляються в процесі праці, і яка включає дві складові: кваліфікацію працівника і його особисті якості (рис. 2.2.).

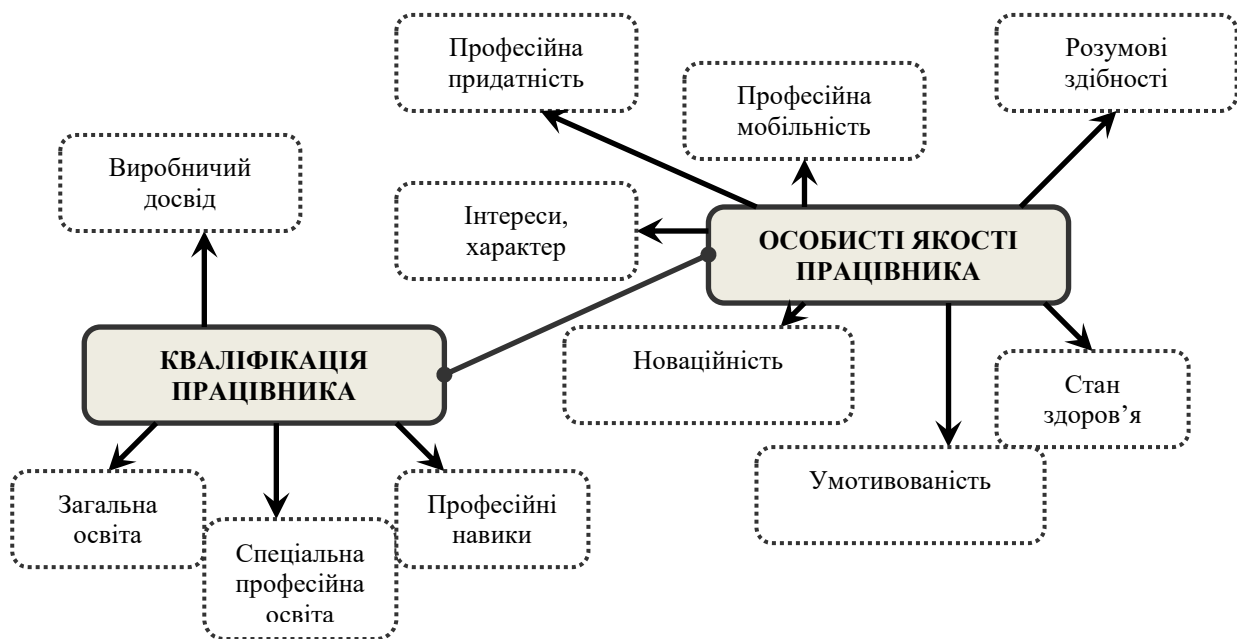


Рис. 2.2. Складові якості людського капіталу

Нижче представимо порівняльний аналіз фізичного (матеріального) і людського капіталу.

Спільні риси:

- обидва види капіталу є невід'ємними факторами економічного зростання;
- створюються і накопичуються завдяки капіталовкладенням;
- приносять прибуток своїм власникам;

- мотивація інвестицій в обидва види капіталу є однаковою, тобто прийняття рішення щодо інвестування у будь-який із видів капіталу та їх результати оцінюються однаково;

- фізично і морально зношуються.

Відмінності:

- створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника;

- інвестиції в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером соціально-економічний ефект;

- період окупності інвестицій у людський капітал, як правило, завжди довший за часом (для того, щоб людина чомусь навчилась необхідно в середньому 15-20 років; інвестиційний період для фізичного капіталу – 1-5 років);

- інвестування в людину пов'язані з більш високим, ніж для звичайних капіталовкладень, ступенем ризику та невизначеністю (зміну обсягу людського капіталу залежно від затрат неможливо оцінити з тією ж точністю, що й для фізичного капіталу);

- оскільки людина та її людський капітал є нероздільними, то права власності на людський капітал не можуть передаватись іншим власникам.

Слід зазначити, що останнім часом роль людського капіталу у виробничих процесах, у розвитку економіки країни постійно збільшується, в результаті чого він перетворюється на головний стимул економічного зростання, порівняно з фізичним.

Практична частина

Завдання 1

Визначте, до яких видів руху населення (природного, механічного, економічного, соціального) належить кожен із зазначених нижче фактів зміни його чисельності або структури.

1) Щорічно у вересні десятки тисяч паломників-хасидів приїжджають до Умані.

2) У 1966 році в Південній Кореї навчалися 2000 іноземних студентів, зараз – понад 105 000 осіб.

3) Лікарів-ефіопів тільки в Чикаго зараз більше, ніж в усій Ефіопії. «Відтік умів» майже згубив більшість африканських країн.

4) У структурі зайнятого населення країн ЄС поступово зменшується частка людей, зайнятих у промисловості і особливо – сільському господарстві, натомість збільшується частка зайнятих у сфері послуг (консалтингові, телекомунікаційні, фінансові, комунально-побутові, пасажирські перевезення, HoReCa, туризм).

5) Шахтарське місто Юбарі (Японія), засноване в 1943 році, колись швидко розвивалося і мало чисельність населення близько 120 000 осіб. Занепад

гірничодобувної промисловості призвів до того, що зараз воно становить менше 9 000 осіб і ризикує перетворитись на місто-«привид».

Завдання 2

Дослідіть, чи впливатимуть наступні явища, як емансипація жінок, зниження «шлюбного» віку в Китаї, зниження ставок за іпотечними кредитами, підвищення рівня освіченості населення в країнах Африки на процес відтворення населення (збільшуватимуть або зменшуватимуть рівень народжуваності). Якщо так, то чому і як. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 3

За даними таблиці 2.6 визначте абсолютні та відносні показники зміни економічно активного населення (ЕАН) по роках та розрахуйте питому вагу кожного регіону у загальній чисельності ЕАН за кожний рік, а також відслідкуйте зміни, які відбулися у структурі загальної чисельності ЕАН трьох регіонів за досліджувані роки.

Таблиця 2.6

Чисельність економічно активного населення по окремим регіонам, тис. осіб

Регіон	1 рік	2 рік	3 рік	4 рік
Східний	1211,3	1257,3	1244,3	1252,8
Західний	811,8	847,3	875,2	891,1
Південний	988,8	976,9	983,1	991,9

Завдання 4

Кожної секунди в світі своє 60-річчя відзначає 2 людини, а за прогнозами ООН середня тривалість життя в 2050 році зросте до 75 років. Поміркуйте, які наслідки для суспільства матиме процес «старіння нації». Наведіть приклади товарів і послуг, споживання яких зміниться залежно від зростання частки людей похилого віку у загальній структурі населення країн.

Завдання 5

Використовуючи наведені в таблиці 2.7 дані, визначити рівень економічної активності населення та проаналізувати його динаміку за три роки.

Таблиця 2.7

Населення умовної країни за економічною активністю, тис. осіб

Показник	1 рік	2 рік	3 рік
Економічно активне населення, всього	23932	24017	?
- працездатного віку	22881	?	22790
- старше за працездатний вік	?	1023	1192
Економічно неактивне населення, всього	12818	?	12728
- працездатного віку	8331,7	8503,6	?
- старше за працездатний вік	?	4092,4	4587,8

Завдання 6

Розрахуйте чисельність та рівень економічно активного населення регіону згідно даних таблиці 2.8:

Таблиця 2.8

Вихідна інформація для розрахунків

Показники	Значення
Загальна чисельність населення, тис. осіб	422,5
Питома вага населення у віці 15-70 років, %	73,3
Незайняте населення віком 15-70 років, всього, тис. осіб, у тому числі:	42,22
- безробітні	7,5
- учні старших класів та студенти-денники	21,3
- особи, які доглядають хворих і займаються веденням домашнього господарства	3,9
- особи, які припинили пошук роботи	1,02

Завдання 7

Визначте чисельність трудових ресурсів умовного регіону за такими даними:

- чисельність населення на кінець року складає 2,8 млн. осіб;
- питома вага населення у працездатному віці в чисельності населення – 55,9%;
- питома вага непрацездатних в чисельності населення працездатного віку – 1,9%;
- питома вага осіб старше працездатного віку, які продовжують свою трудову діяльність, в чисельності населення – 7,8 %;
- питома вага підлітків, які працюють, в чисельності населення – 0,17%.

Завдання 8

Обчисліть частку населення працездатного віку у загальній чисельності населення, коефіцієнти працездатності населення працездатного віку та економічної активності населення, чисельність зайнятих і трудових ресурсів за даними умовного регіону, наведеними в табл. 2.9. При розрахунках показників, що обчислюються в млн. осіб, округлюйте до тисячних.

Таблиця 2.9

Вихідна інформація для розрахунків

№	Показники	Значення
1	Загальна чисельність населення (млн. осіб)	4,1
2	Питома вага чоловіків у складі населення (%)	47,5
3	Частка чоловіків працездатного віку у загальній чисельності чоловіків (%)	65,1
4	Частка жінок працездатного віку у загальній чисельності жінок (%)	68,3
5	Частка осіб працездатного віку з числа пенсіонерів-пільговиків та інвалідів I і II груп, що не працюють, у загальній чисельності населення працездатного віку (%)	1,3
6	Пенсіонери позапрацездатного віку, що працюють (млн. осіб)	0,07
7	Підлітки допрацездатного віку, що працюють (млн. осіб)	0,013
8	Чисельність іноземних громадян, що працюють в регіоні (млн. осіб)	0,012
9	Чисельність жителів регіону, що виїхали на роботу за кордон (млн. осіб)	0,01
10	Економічно активне населення, всього (млн. осіб)	3,17
10.1	у тому числі безробітні (%)	9

Завдання 9

За даними таблиці 2.10 визначити чисельність безробітних в області, в т. ч. чоловіків та жінок, рівень економічно-активного населення області (ЕАН) та рівень безробіття, в т. ч. чоловіків та жінок. Розрахунки провести за два роки, проаналізувавши абсолютну та відносну зміну усіх представлених та розрахованих показників в звітному році в порівнянні з базисним.

Таблиця 2.10

Населення області, тис. осіб

Показник	Базисний рік	Звітний рік
Чисельність зайнятого населення:	763,5	784,2
- в т.ч. жінок	382,6	420,4
Чисельність ЕАН:	866,6	876,9
- в т.ч. жінок	431,5	463,1
Загальна чисельність населення:		
- в т.ч. чоловіків	585,5	622,8
- в т.ч. жінок	618,1	642,8

Завдання 10

За даними табл. 2.11 розрахуйте показники природного та механічного руху населення умовного регіону. Розрахунки мають бути деталізованими, із зазначенням формул, підстановками, поясненнями і загальним висновком.

Таблиця 2.11

Вихідна інформація для розрахунків

Показники	Варіант								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Населення на початок року (тис. осіб)	728	?	320	339	–	298	–	?	557
Населення на кінець року (тис. осіб)	?	540	337	?	–	318	–	430	?
Кількість народжених (тис. осіб)	?	11,1	–	–	–	52,7	–	–	?
Кількість померлих (тис. осіб)	?	?	–	–	–	?	–	–	?
Кількість прибулих (тис. осіб)	–	–	16,3	?	?	–	?	?	–
Кількість вибулих (тис. осіб)	–	–	?	?	?	–	22,3	?	–
Середньорічна чисельність населення (тис. осіб)	720	555	?	352	924	?	490	438	567,5
Природний приріст (убуток) населення (тис. осіб)	?	?	?	?	?	?	?	?	9,9
Сальдо міграції (тис. осіб)	?	?	?	6	?	?	?	?	?
Приріст населення за рік (тис. осіб)	?	?	?	?	?	?	-10,5	?	?
Коефіцієнт механічного приросту (‰)	?	?	?	?	11	?	?	?	?
Коефіцієнт народжуваності (‰)	16,5	?	–	–	–	?	–	–	34,8
Коефіцієнт смертності (‰)	19	?	–	–	–	?	–	–	?
Коефіцієнт природного приросту населення (‰)	?	-16	4,4	?	?	?	?	?	?
Коефіцієнт загального приросту населення (‰)	?	?	?	?	-6,8	?	?	?	?
Коефіцієнт життєвості населення (‰)	?	?	–	–	–	1045,6	–	–	?
Коефіцієнт прибуття (‰)	–	–	?	14,5	?	–	?	7,7	–
Коефіцієнт вибуття (‰)	–	–	?	?	5,1	–	?	17,9	–
Коефіцієнт міграційного обороту (‰)	–	–	?	?	?	–	32	?	–

Тестові завдання:

1. За методикою Міжнародної організації праці населення поділяють на:

- A. економічно активне і безробітні
- B. економічно активне і економічно неактивне населення
- C. трудові ресурси і безробітні
- D. людські ресурси і пасивне населення

2. Кількісно економічно активне населення складається з:

- A. чисельності зайнятих економічною діяльністю та чисельності безробітних
- B. трудових ресурсів і чисельності безробітних
- C. чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності пасивних людей
- D. робочої сили і трудових ресурсів

3. За методикою Міжнародної організації праці зайнятими вважаються особи, які продовж тижня працюють не менше:

- A. 4 годин
- B. 8 годин
- C. 30 годин
- D. 40 годин

4. Частина населення, яка продовж певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання послуг, це:

- A. трудові ресурси
- B. економічно активне населення
- C. людський капітал
- D. трудовий потенціал суспільства

5. Виключіть зі складу економічно неактивного населення зайву категорію:

- A. аспіранти денної форми навчання
- B. особи, які припинили пошук роботи
- C. особи, в яких немає необхідності працювати
- D. безробітні особи, які шукають роботу

6. За методикою Міжнародної організації праці зайняті економічною діяльністю це:

- A. особи у віці 15-70 рр., які виконують роботу за винагороду за наймом або на власному підприємстві
- B. особи у віці 16-60 рр., які виконують роботу за наймом
- C. працездатні особи працездатного віку (для чоловіків і жінок – 16–59 років включно), які виконують роботу за наймом
- D. немає вірної відповіді

7. За Українським законодавством безробітними визнають громадян які:

- A. не мають роботи, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів
- B. не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити
- C. не мають роботи, не шукають її і не намагаються організувати власну справу
- D. всі відповіді вірні

8. Рівень економічної активності населення розраховується:

- A. відношенням кількості економічно-активного населення до кількості безробітних
- B. відношенням кількості економічно-активного населення до загальної кількості населення
- C. відношенням кількості зайнятих економічною діяльністю до загальної кількості населення
- D. відношенням кількості зайнятих економічною діяльністю до кількості безробітних

9. Типи (режими) відтворення населення:

- A. екстенсивне і інтенсивне
- B. розширене, просте, звужене
- C. природне, міграційне, соціальне і економічне
- D. кількісне і якісне

10. Зміна чисельності населення в результаті його просторового переміщення – це:

- A. природний рух населення
- B. економічний рух населення
- C. соціальний рух населення
- D. механічний рух населення

11. Середня тривалість життя – це показник:

- A. природного руху населення
- B. економічного руху населення
- C. соціального руху населення
- D. механічного руху населення

12. Рух населення, пов'язаний зі зміною його трудової активності, який призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів праці, називають:

- A. природним
- B. механічним
- C. економічним
- D. соціальним

13. Показник міграційного обороту визначається як:

- A. сума прибулих і осіб, що вибули з даної території за певний період часу
- B. різниця між кількістю прибулих і кількістю вибулих осіб з даної території
- C. відношення кількості осіб, що прибули на дану територію до кількості осіб, що вибули з даної території за цей же період часу
- D. кількість осіб, що прибули на визначену територію до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік

14. Якщо міграція здійснюється терміном до двох місяців, її вважають:

- A. епізодичною
- B. тимчасовою
- C. сезонною
- D. маятниковою

15. Сезонна міграція передбачає переїзд на роботу в іншу місцевість тривалістю до:

- A. двох місяців
- B. трьох місяців
- C. чотирьох місяців
- D. шести місяців

16. Типи відтворення ресурсів для праці:

- A. екстенсивне і інтенсивне
- B. розширене, просте, звужене
- C. природне, міграційне, соціальне і економічне
- D. якісне і кількісне

17. Працездатне населення працездатного віку, а також населення, яке знаходиться за межами працездатного віку, але яке зайняте на виробництві:

- A. робоча сила
- B. трудовий потенціал
- C. економічно-активне населення
- D. трудові ресурси

18. До складу трудових ресурсів НЕ входять:

- A. працюючі інваліди
- B. безробітні чоловіки до 60 років
- C. непрацездатні особи працездатного віку
- D. працюючі пенсіонери

19. Види працездатності:

- A. до пенсійного віку і після пенсійного віку

- В. загальна і професійна
- С. фізична і розумова
- Д. соціальна і економічна

20. Кількісно категорія «трудові ресурси» може бути збільшена за рахунок:

- А. збільшення частки непрацездатних осіб працездатного віку
- В. природного скорочення населення
- С. зменшення верхньої межі працездатного віку
- Д. немає вірної відповіді

21. Виберіть вірне твердження:

А. поняття «трудові ресурси» ширше ніж поняття «економічно активне населення»

В. економічно активне населення це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знанням здатна працювати в народному господарстві

С. трудові ресурси – максимально можлива за екстремальних умов кількість економічно-активного населення

Д. всі твердження вірні

22. Здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість – це:

- А. кваліфікаційний потенціал працівника
- В. психофізіологічний потенціал працівника
- С. особистісний потенціал працівника
- Д. організаційний потенціал працівника

23. Інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно-активного населення – це:

- А. трудові ресурси
- В. людський капітал
- С. трудовий потенціал суспільства
- Д. зайнятість населення

24. Сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною запас здоров'я, навичок, здібностей, який використовується у різних сферах діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника:

- А. кваліфікаційний потенціал працівника
- В. психофізіологічний потенціал працівника
- С. трудовий потенціал
- Д. людський капітал

25. Виберіть вірне твердження:

- A. людський капітал є невід'ємним чинником економічного зростання, а фізичний – ні
- B. фізичний капітал створюються і накопичуються завдяки інвестиціям, а людський – ні
- C. створення фізичного капіталу неможливе без участі та присутності його власника
- D. методика оцінки ефективності капіталовкладень не залежить від виду капіталу

Основні терміни і поняття: населення; людські ресурси; економічно активне населення; економічно неактивне населення; відтворення населення; природний, механічний, соціальний та економічний рух населення; природний приріст населення; постійна, тимчасова, сезонна, маятникова міграція; сальдо міграції, міграційний оборот, відтворення ресурсів для праці, трудові ресурси, працездатний вік; працездатність; трудовий потенціал працівника; трудовий потенціал підприємства; трудовий потенціал суспільства; людський капітал.

Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняттям «людські ресурси» та «населення».
2. Які існують типи відтворення населення?
3. Розкрийте сутність показників природного і механічного руху населення.
4. На які категорії підрозділяється населення за методикою Міжнародної організації праці?
5. Що розуміється під трудовими ресурсами і які категорії населення відносяться до них?
6. Який вплив на обсяг трудових ресурсів справляють демографічні, освітні і професійно-кваліфікаційні аспекти?
7. Чим відрізняється між собою економічні поняття «трудові ресурси» і «економічно активне населення»?
8. Що таке трудовий потенціал і які рівні зв'язків і відносин характерні для нього?
9. Дайте визначення поняттю «людський капітал», розкрийте його якісну характеристику.
10. Надайте порівняльну характеристику людського та фізичного капіталу.

Література

1. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці : навчальний посібник. 3-тє вид. Київ : Знання-Прес, 2002. 313 с.

2. Брінцева О. Г. Трансформація людського капіталу в контексті зміни змісту праці в новій економіці. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 3-4. С. 46–49.
3. Брінцева О. Г. Вплив кризових явищ в соціально-трудої сфері на процеси формування та використання людського капіталу. *Соціально-трудої відносини: теорія та практика. Зб. наук. праць*. 2014. № 1(7). С. 284-290.
4. Буряк П. Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудої відносини : навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2014. 438 с.
5. Вікова структура населення України (1989-2019). URL: <http://www.lv.ukrstat.gov.ua/dem/piramid/all.php> (дата звернення: 23.01.2020).
6. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудої відносини : підручник. К. : Знання, 2009. 559 с.
8. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудої відносини: теорія та практика*. 2014. № 1(7). С. 34–42.
9. Економіка праці та соціально-трудої відносини : підручник / А. М. Колот та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
10. Економічні і соціально-трудої аспекти управління персоналом: теорія та практика : монографія / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. д.е.н., проф. Драган О. І. Київ : Кафедра, 2017. 272 с.
11. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудої відносини :навчальний посібник. Київ : Кондор, 2006.432 с.
12. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2010. 200 с.
13. Економічна активність населення України : стат. зб. / відп. за вип. І. В. Сенік ; Держ. служба статистики України. Київ, 2018. 206 с.
14. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / О. А. Грішнова та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. Київ : КНЕУ, 2015. 222 с.
15. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Економічна теорія*. 2007. № 2. С. 3–13.
16. Колот А., Кравчук О. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку. *Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5–25.
17. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
18. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудої відносин : навчальний посібник. Київ : Атіка, 2005. 304 с.
19. Населення України. *index.minfin.com.ua* : веб-сайт URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/> (дата звернення: 23.01.2020).
20. Соціально-трудої відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / А. М. Колот та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. Київ : КНЕУ, 2015. 295 с.
21. Статистична інформація *Державна служби статистики України* : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.01.2020).

22. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи : кол. монографія / Петрова І. Л. та ін. ; за ред. д. е. н., проф. І. Л. Петрової, к. е. н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2016. 326 с.

23. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика : монографія / Безпалько О. В. та ін. ; за заг. ред. д.е.н., проф. Драган О. І. Київ : ВД» Вініченко», 2014. 298 с.

24. Юрик Я.І. Професійна гендерна сегрегація на ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. № 4. 2019. С. 104–121.

25. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. New York : UNDP, 2014. 239 p.

26. Schwartz S. Basic Human Values: theory, methods and application *Risorsa uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*. 2007. No. 13. P. 261–283.

27. Storper M., Scott A.J. Rethinking human capital, creativity and urban growth *Journal of Economic Geography*. 2009. Vol. 9, No. 2. P. 147-167.

28. Yuryk Y.I., Kuzmenko G.G. The possibilities of estimating risk events during strategic management of human resources. *Demography and social economy*. 2017. № 3. P. 61–75.