

## **НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

**КИРЮХІНА Н.О., МАГІСТРАНТ\*,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Трудові ресурси – це частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, які необхідні для роботи. До трудових ресурсів належать: населення в працездатному віці: чоловіки 16-59 років і жінки 16-54 років, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп, та непрацюючих осіб працездатного віку, які отримують пенсію за старістю на пільгових умовах (чоловіки 50-59 років, жінки 16-54 років) і населення, старше й молодше від працездатного віку [1, с. 54].

Основні показники ефективності трудових ресурсів це є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, кваліфікаційний рівень й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції та інше [2, с. 45] Для того щоб оцінити трудові ресурси використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали.

У теперішній час економічний розвиток у більшості країн передбачаються проблеми з трудовими ресурсами. Конкурентоспроможність підприємства залежить від використання ефективності трудового потенціалу, та раціонального використання [3, с. 20].

На сьогоднішній день трудовими ресурсами займаються такі вчені: О. Антипов, В. Гриньова, Г. Дібніс, Є. Качан, О. Крушельницька, Д. Мельничук, Г. Осовська, В. Пономаренко, О. Пушкарь, А. Шегда, Г. Щокін, Д. Шушпанов [4, с. 12].

На даний момент в Україні нестабільна економічна ситуація, та важко визначити з повною достовірністю використання рівня ефективності трудових ресурсів, тому що існує розбіжність в розрахунках, приховане безробіття та регламентована зайнятість. Сьогодні надлишок трудових ресурсів є лише відносним. Він

---

\* Науковий керівник – Дудник О.В., к.е.н., доцент

зумовлений економічною кризою і викликає потребу в переході до методів господарювання, які мають забезпечити більш ефективно їх використання [5, с. 15].

На мою думку, напрямами вдосконалення ефективності використання трудових ресурсів є:

1) Підвищення якості освіти, покращення рівня безробітних, курси для підвищення кваліфікації, запровадження семінарів для молодих спеціалістів, перепідготовка за професіями

2) Кошти для розвитку трудових ресурсів з державного бюджету, від приватних фірм, корпорацій і окремих підприємців.

3) Покращення умов для інтелектуального розвитку, системи праці впровадження ефективних фінансових і нематеріальних способів мотивації, розширення можливостей отримання додаткових доходів.

4) Високий рівень зайнятості трудових ресурсів треба забезпечити збільшенням робочих місць не тільки у конкурентоспроможних галузях але й тих, що потребують відновлення за рахунок інвестицій;

5) Збільшення шансів працевлаштування для працівників старшої вікової категорії, відповідальність за необґрунтоване звільнення співробітників.

6) Прийняття на роботу людей з обмеженими можливостями; стимулювання розвитку підприємницької діяльності; організація для молоді суспільних робіт з високою платою

7) Стимулювання праці, позитивна атмосфера у колективі, відсутність конфліктів на роботі.

8) Вирішення проблем з безробіттям

9) Розвиток ринку праці

10) Запозичення досвіду з інших країн, щодо укладення договорів між керівництвом профспілок і асоціацією підприємців

11) Не допускати щоб працедавці переманювали до себе кваліфікованих спеціалістів. Тому треба ввести рівну плату за рівну працю.

12) Мотивація персоналу у підприємстві

Отже, можна зробити висновок, що Україна знаходиться в умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

### **Література.**

1. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 4. – С. 54.
2. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: [Навчальний посібник] / Є.П. Качан. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2014. – С. 45.
3. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В.О. Романишин // Актуальные проблемы экономики. – 2015. – № 6. – С. 20.
4. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання [Текст]/ А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – №4. – С. 12.
5. Мельник Т.Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник наукових праць. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет». – 2014. – Вип. 7. – С. 15.

## **ВИЗНАЧЕННЯ РИЗИКІВ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ**

***КОЛОМІЄЦЬ Н.О., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,  
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА ЗООВЕТЕРИНАРНА АКАДЕМІЯ***

Банківська діяльність за своєю природою пов'язана з ризиками, що викликаються різними обставинами. Ось чому розуміння суті цих ризиків, правильне оцінювання й управління ними дає змогу уникнути або значно зменшити неминучі втрати, які виникають у банківській діяльності.

*Ризик* означає невизначеність, пов'язану з настанням будь-якої події або її наслідками. Невизначеність – це результат неочікуваних змін. Для банку взагалі невизначеність – це результат неочікуваних змін процентної ставки, потоків депозитів, платоспроможності позичальників, валютних курсів тощо. Відсутність точної інформації або прогнозу про них породжує різні ризики (процентний, валютний, ризик ліквідності, кредитний). Отже, ризик – це результат невизначеності майбутнього.

Оскільки рішення менеджерів враховують очікувані зміни, то виходить, що джерелом ризику є тільки непередбачувані зміни. Хоч очікувані зміни не піддаються безпосередньому спостереженню, їх