

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-51>

УДК 331.101

# ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У СУЧАСНІЙ РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

## PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE MODERN MARKET ECONOMY

**Пікулик Оксана Іванівна**кандидат економічних наук, доцент,  
Львівський національний університет імені Івана Франка  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7640-9158>**Власюк Наталія Іванівна**кандидат економічних наук, доцент,  
Львівський торговельно-економічний  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9463-5626>**Pikulyk Oksana**

Ivan Franko National University of Lviv

**Vlasyuk Natalia**

Lviv University of Trade and Economics

Стаття присвячена актуальним питанням використання людських ресурсів на сучасному етапі розвитку ринкової економіки. Велика кількість населення часто спричиняє економічні відносини щодо вимушеної незайнятості частини працездатного населення та призводить до проблем працевлаштування. Значна частина працездатних громадян не може знайти себе в нових ринкових умовах господарювання, які постійно змінюються. Дана ситуація спричинена скороченням виробництва чи закриттям багатьох фірм внаслідок пандемії коронавірусу, зникненням одних професій та появою інших, новими технологіями та роботизацією виробництва, підвищенням вимог щодо конкурентоспроможності робочої сили на світовому ринку праці. Як наслідок, активізується трудова міграція людських ресурсів у пошуках місця праці та належного заробітку.

**Ключові слова:** людські ресурси, робоча сила, працездатне населення, безробіття, трудова міграція.

The article is aimed at analyzing modern problems of human resources development at the level of the world economy and identifying possible ways to solve them. The article is devoted to topical issues of human resources use associated with population growth, employment problems and unemployment. This situation is caused by the reduction of production or the closure of many firms due to the coronavirus pandemic, the disappearance of some professions and the emergence of others, new technologies and production robotics, and an increase in the requirements for the competitiveness of the labor force in the global labor market. To analyze modern problems of human resource development, the authors used the following methods of research: scientific abstraction, analysis and synthesis, comparison, statistic assessments. The study identified the main problems faced by a significant part of able-bodied citizens in new market conditions of management, which are constantly changing: the reduction of production and the closure of many firms due to the coronavirus pandemic, the disappearance of some professions and the emergence of others, the increase in requirements for the competitiveness of the labor force in the global labor market. In the context of structural and technological restructuring of the economy, labor is released, the production of low-skilled workers and carriers of outdated professions is forced out of the production process, and the requirements for the quality of the labor force increase. Many workers may lose their jobs because they will be replaced by jobs. The authors determined that in order to ensure productive employment and increase the role and importance of employees in improving production efficiency, it becomes necessary to hire personnel adapted to the requirements of modern technologies, which respond quite flexibly to professional changes. Professionals of the future will have to develop new skills and gain different competencies than those possessed by modern specialists. Human resource management should be aimed at increasing the level of employment, quality and competitiveness of the workforce in the global labor market.

**Keywords:** human resources, labor force, able-bodied population, unemployment, labor migration.

**Постановка проблеми.** Населення є носієм людських ресурсів – праці та підприємництва. Саме тому, демографічні та економічні характеристики населення, процеси відтворення та міграції населення впливають на рівень забезпеченості країни робочою силою, а також на галузеву та соціальну структуру трудових ресурсів, особливості розвитку їх загальної та професійної працездатності. Управління розвитком людських ресурсів передбачає процес комплексного розкриття потенціалу кожного працівника з метою підвищення його конкурентоспроможності на сучасному світовому ринку праці. В умовах змішаної економічної системи значний вплив на розвиток людських ресурсів на макрорівні має демографічна політика держави, політика зайнятості, а також соціальна та кадрова політики. Застосування методів управління персоналом на мікрорівні передбачає цілеспрямований вплив на поведінку трудових колективів і окремих працівників з метою підвищення їх конкурентоспроможності для забезпечення ефективної діяльності конкретної організації. Усе це зумовлює актуальність тематики дослідження та вимагає детального аналізу проблем, що стосуються розвитку людських ресурсів у сучасній ринковій економіці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Процеси використання людських ресурсів та управління ними, проблеми зайнятості та безробіття є об'єктом наукових досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, Беккер Г., Гриффін К., Яковенко Р., Дашко І. [1], Козенко Р., Никифорова В., Лаптев В. [2], Оніщук Ю., Ульянова Л., Чайка Ю. [3], Сардак С. та інші у своїх публікаціях вивчали та аналізували особливості розвитку людських ресурсів та досліджували управлінсько-регуляторні аспекти впливу на функціонування ринку праці в умовах глобалізації світової економіки.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми** У нинішніх умовах розвитку економіки знань в межах світового господарства потребують додаткового дослідження особливості використання людських ресурсів в сучасних умовах для розробки нових стратегічних напрямків державної політики у сфері регулювання, розвитку та вдосконалення людського капіталу.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Наукове дослідження націлене на аналіз сучасних проблем розвитку людських ресурсів на рівні світового господарства та визначення можливих шляхів їх вирішення.

Цільова спрямованість дослідження обумовила постановку і вирішення наступних завдань: аналіз чисельності, структури та динаміки населення; визначення причин, рівня та наслідків безробіття; розробка механізму управління розвитком людських ресурсів та стратегії відновлення ринку праці задля забезпечення бажаного спрямування світогосподарського розвитку людських ресурсів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Чисельність населення на нашій планеті зростає прискореними темпами і нині становить 7,9 млрд. Щохвилини у світі населення збільшується в середньому на 156 людей. Народжуваність становить 18,6 ‰, смертність – 7,8 ‰, а природний приріст населення – 10,8 ‰ [4].

Якщо із середини XVII до середини XIX ст. кількість населення Землі збільшилася на 1 млрд. майже за 200 років, то з середини XIX ст. до середини XX ст. збільшення населення на 1 млрд. відбулося вже за 100 років, у кінці XX ст. – за 20 років, а на початку XXI ст. – лише за 12 років. Протягом XX ст. кількість людей зросла вчетверо.

Стрімке зростання населення спричиняє збільшення потреб та загострює основну економічну суперечність – між безмежними людськими потребами та обмеженими економічними ресурсами. Щоб задовольняти свої потреби, людина повинна споживати різноманітні блага та послуги, які продукує економічна система. Це зумовлює необхідність участі в робочій силі та працевлаштування. Велика кількість населення в окремих країнах призводить до неповної зайнятості та зростання рівня безробіття.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Безробіття – достатньо складне соціально-економічне та психологічне явище. Це важке випробування не лише для людини, що залишилася без роботи, а й для членів її сім'ї. Безробітні втрачають почуття власної гідності, почуваються винними перед своїми близькими, впадають у стан депресії, що призводить до психічних розладів, самогубств, інших видів неадекватної поведінки.

Виникнення безробіття тягне за собою наступні наслідки: зменшення фактичного світового ВВП порівняно з потенційним; скорочення податкових надходжень та зростання

витрат на допомоги безробітним; падіння трудової активності; зниження рівня життя населення та посилення соціальної диференціації; загострення соціальних проблем та конфліктів внаслідок зростання конкуренції між працівниками; погіршення криміногенної ситуації.

Ще у 2019 році загальна кількість безробітних у світі становила 187млн. осіб, а рівень глобального безробіття дорівнював 5%. У 2020–2021 роках на світовому ринку праці настав кризовий період, спричинений пандемією. Найбільш постраждалими у 2021 році регіонами стали Латинська Америка і країни Карибського басейну, а також Європа і країни Центральної Азії. За даними Міжнародної організації праці, пандемія COVID-19 спричинила втрату чверті мільярда робочих місць, що учетверо більше, ніж у часи фінансової кризи 2008–2009 років. Внаслідок цього сукупні доходи працівників у світі скоротились на 8,3 відсотка – на 3,7 трильйона доларів, що становить 4,4 відсотка глобального ВВП. Втрати зайнятості серед жінок становили 5 відсотків у порівнянні з 3,9 відсотка серед чоловіків. Найбільше криза вдарила по молоді. Так, втрата зайнятості серед молоді (15-24 роки) становила 8,7 відсотка порівняно з 3,7 відсотка серед дорослих [5].

Згідно з даними МОП, кількість безробітних у світі у 2022 році зростає до 205 млн. осіб, а рівень безробіття досягне 5,7%. Зниження зайнятості та тривалості робочого часу призведе до різкого падіння трудових доходів та відповідного зростання бідності. За інформацією організації, до категорії людей за межею бідності на сьогодні належать понад 100 млн. осіб, які працюють (вони і їхні родини живуть на суму, що не перевищує 3,2 долара США в місцевій валюті на людину в день) [6].

Скорочення обсягу робочого часу у світовій економіці призводить до прямих втрат у сфері зайнятості, а також втрачених можливостей у питанні збільшення зайнятості. Це вимагає розробки стратегії відновлення ринку праці, яка повинна включати в себе: сприяння створенню нових продуктивних робочих місць; підтримку доходів домогосподарств і надання їм соціальної допомоги; зміцнення інституційних основ, необхідних для всеохоплюючого, стійкого і стабільного економічного зростання і розвитку; використання соціального діалогу при розробці програм відновлення, орієнтованих на людину. Для втілення такої стратегії у життя необхідно намітити та реалізувати широкий комплекс відповідних заходів у соціально-трудої сфері кожної країни.

Для характеристики розподілу населення за статтю та віком у різних країнах використовуються віково-статеві демографічні піраміди, які бувають трьох основних видів: зростаюча, скорочувана та омолоджуюча.

Зростаюча піраміда є характерною для країн, що досягли невисокого рівня розвитку економіки. У таких країнах спостерігається високий коефіцієнт народжуваності та високі темпи природного приросту населення; значна частка молодих людей та низька частка літніх людей у загальній структурі населення; невелика тривалість життя; екстенсивний або традиційний тип відтворення людських ресурсів, що означає збільшення їх чисельності без зміни якісних характеристик економічно активного населення.

Скорочувана піраміда є характерною для країн розвинутої ринкової економіки. У цих країнах спостерігається низький рівень народжуваності та часто від'ємний природний приріст населення, що зумовлює поступове зменшення кількості населення; низький відсоток молодих людей та велика частка літніх людей у загальній структурі населення; висока тривалість життя; інтенсивний або сучасний тип відтворення людських ресурсів, що означає зростання освітнього рівня, кваліфікації, покращення здоров'я та розумових здібностей економічно активного населення.

Омолоджуюча віково-статєва піраміда є типовою для розвинених країн, уряди яких проводять цілеспрямовану демографічну політику та політику зайнятості, мета яких – збільшити рівень народжуваності та кількість населення, підвищити частку молоді у структурі робочої сили, стимулювати економічну активність населення шляхом максимального залучення трудового потенціалу до створення національного продукту.

У багатьох країнах світу, в тому числі і в Україні, поширеним є тип статєво-вікової піраміди у формі «капелюха». Це означає, що у зв'язку зі стабілізацією соціально-економічної ситуації та покращенням рівня життя населення, періодично мають місце «бебі-буми», тобто періоди різкого зростання народжуваності, що призводить до появи великих груп населення одного віку (наприклад, в Україні у 2022 році такими групами є населення віку 36 та 62 роки).

Чимало світових країн (Канада, США, Японія, Швеція, Німеччина, Україна) нині охопив процес демографічного старіння населення, за якого низькі темпи природного приросту населення спричиняють зростання частки

осіб похилого віку у загальній структурі населення (коли частка людей у віці понад 65 років становить більше 7%). В Україні вона досягла 15,9%, а серед сільських жителів – 19,8%.

У багатьох європейських країнах кількість немовлят рік у рік скорочується протягом тривалого періоду, частка бездітних сімей або однаків зростає, спостерігається пізнє народження дітей, відбувається перехід до моделі сім'ї з однією дитиною як взірця соціальної поведінки. Держава часто при цьому обмежує в'їзд молоді з-за кордону, проводячи жорстку антиімміграційну політику. Чинниками демографічного старіння є також високий рівень якості медичних послуг та значна соціальна підтримка людей похилого віку, що призводить до зростання середньої тривалості життя. Для більшості європейських держав характерним є старіння “знизу”, коли висока частка літніх людей там досягається, головним чином, високою тривалістю життя. В Україні спостерігається “старіння згори”, яке спостерігається за рахунок зменшення кількості дітей. Тому статеві-вікові піраміди населення все більше звужуватимуться при основі. Вікова структура населення України свідчить про регресивний тип відтворення поколінь: в ній нараховується понад 14,3 млн. пенсіонерів. Відбувається постійне скорочення економічно ефективної частини населення; частка людей у віці 15-24 р. – 15%, а 25-59 р. – 46,7%.

Важливими наслідками старіння населення є скорочення економічно активного населення, зростання рівня навантаження на населення працездатного віку, зниження здатності до освоєння нових професій і застосування нових технологій, негативний вплив на ефективність виробництва, бо з віком величина зарплати збільшується, а продуктивність праці зменшується. Саме тому, важливим завданням, націленим на покращення якості структури населення, є створення можливостей для підвищення якості життя домогосподарств, ефективного використання як працездатного населення, так і соціального, культурного і трудового потенціалу населення старшого віку. Всебічне вивчення соціально-економічних характеристик різних вікових груп людей, особливо професійної придатності, яка пов'язана із віком і досвідом, дасть можливість переглянути деякі негативні моменти, пов'язані зі старінням людей.

Упровадження автоматизації, використання комп'ютерної техніки та нових технологій виробництва на фоні поширення нових ринкових відносин та здійснення структурної перебудови

господарства передбачає зростання вимог до якості робочої сили, що включає розумові (інтелектуальні) здібності, кваліфікацію працівника, компетентність, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо. В умовах розвитку економіки знань, зростає ділянка використання важкої фізичної та некваліфікованої праці та відбуваються якісні зміни у виробничих навичках і досвіді людей, які формують сукупність вимог до якості трудового потенціалу та визначають напрями розвитку системи загальноосвітньої та професійної підготовки кадрів. Основними рисами кваліфікації стають багатопрофільність, інтелектуалізація, динамізм та креативність.

У світі налічується близько 50 тисяч професій. Щорічно з'являються сотні нових професій і відмирають старі професії. Мільйони працівників невдовзі можуть втратити свої робочі місця, тому що їх замінять роботи або процеси автоматизації. Сучасна людина має бути обізнаною з великим розмаїттям нових професій і спеціальностей, визначити свої професійні здібності та обрати сферу діяльності, в якій зможе реалізувати свій трудовий потенціал. Вже нині на світовому ринку праці зростає попит на фахівців нових професій: дизайнер віртуальних світів, трейдер альтернативних валют, проектувальник домашніх роботів, інфостиліст, сіті-фермер, дизайнер емоцій, ІТ-генетик, менеджер космотуризму. Тому основним завданням для професіоналів стане власна перекваліфікація, отримання специфічних компетенцій, особливо в областях, що вимагають творчого підходу, критичного мислення та вміння комунікувати.

Одним із важливих чинників, які зумовлюють зміну чисельності робочої сили та її перерозподіл між окремими країнами є просторовий рух населення, тобто міграція. Вона має різну інтенсивність, спрямованість, тривалість залежно від багатьох причин. За причинами міграція буває різних видів: трудова, екологічна, політична, сімейно-побутова, релігійна, етнонаціональна та ін. Нині у світовій економіці в умовах розвитку процесів інтеграції та глобалізації процес переміщення людських ресурсів між країнами значно спростився. Особливого розвитку набуває трудова міграція.

З 2010 до 2020 року кількість мігрантів у світі зросла на 51 мільйон і досягла орієнтовної позначки у 272 мільйони людей. Мігранти нині становлять 3,5% населення світу. Більш ніж половина з них мешкають лише в 10 країнах (лідерами є Індія, Мексика, Китай, Росій-

ська Федерація та Сирія). Кожен сьомий мігрант у світі молодший від 20 років. Троє з чотирьох – працездатного віку (20-64 роки) [7].

Україна входить у топ-10 країн-донорів мігрантів у світі. За даними представництва ООН в Україні, кожен п'ятий українець є потенційним мігрантом і хотів би виїхати з населеного пункту, в якому проживає. За даними Центру економічної стратегії, близько 16% працездатного населення України (4 млн. осіб) є трудовими мігрантами. Основними причинами трудової міграції в нашій країні є: низька зарплата, недостатність робочих місць, дискомфорт від загальної нестабільності в економічній системі, відсутність можливостей для розвитку і самореалізації, корупція.

Соціально-економічне становище країн, які втрачають робочу силу, характеризується значним відставанням фактичного обсягу національного виробництва від його потенційного рівня, що відповідає повній зайнятості, а також підвищенням соціальної напруги в суспільстві загалом та погіршенням відносин всередині домогосподарств зокрема (неможливість належної реалізації людьми своїх розумових та фізичних здібностей, розпад сімей, відсутність достатніх засобів для задоволення найнеобхідніших потреб, психологічний стан тощо). На думку фахівців, при впорядкованій, безпечній, прогнозованій міграції та мобільності людей, таке переміщення людських ресурсів може мати позитивні результати, зокрема, надати працездатному населенню можливість реалізувати свої вміння та здібності за кордоном; підвищити рівень кваліфікації; покращити матеріальне становище; сприяти вирівнюванню економічного розвитку різних країн та досягненню цілей сталого розвитку.

**Висновки.** Проблема розвитку людських ресурсів була і залишається визначальною і

ключовою у світовому господарстві. У сучасних умовах розвитку економіки знань важливого значення набуває виважене управління людськими ресурсами, націлене на перехід від одного якісного стану трудового потенціалу до іншого за рахунок зміни кількісних та якісних характеристик людського капіталу. Задля забезпечення бажаного спрямування світогосподарського розвитку людських ресурсів необхідним є:

- обмін досвідом щодо системи формування, використання та управління трудовим потенціалом;

- розробка механізму інституційного, інформаційного та правового забезпечення реалізації єдиної стратегії щодо управління людськими ресурсами;

- стимулювання використання сучасних інструментів управління людськими ресурсами та професійного навчання потенційних працівників з метою підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;

- вдосконалення систем оплати праці, матеріальної та нематеріальної мотивації, соціального забезпечення працівників.

Завданням сучасного етапу у сфері управління людськими ресурсами є перехід до активної політики на ринку праці, яка повинна здійснюватися багатьма країнами світу. В її основу має бути покладена модель управління, центральними елементами якої є основні регулятори ринкової організації праці: заробітна плата як ціна послуг праці, конкуренція на ринку праці, трудова мобільність, рівень зайнятості. Саме за цими параметрами здійснюється, з одного боку, саморегулювання на ринку праці, а з іншого – відбувається втручання держави, яка реалізує координуючу, стимулюючу чи обмежуючу роль у процесі управління людськими ресурсами.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–68.
2. Лаптев В.І. Особливості державного управління розвитком людських ресурсів. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 542–547. URL: <http://global-national.in.ua/issue-21-2018>
3. Ульянова Л.П., Чайка Ю.М. Напрями забезпечення кадровим потенціалом сталого економічного розвитку суспільства. *Держава та регіони*. 2021. № 3(120). С. 6–12.
4. Населення світу. URL: <https://www.worldometers.info/uk/>
5. Пандемія COVID-19 спричинила втрату чверті мільярда робочих місць – звіт МОП. URL: <https://p.dw.com/p/3oOd8>
6. Кількість безробітних у світі перевищить 200 млн до 2022 року. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/747967.html>.
7. Кількість мігрантів у світі перевищила 270 мільйонів. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2782330-kilkist-migrantiv-u-sviti-perevisila-270-miljoniv.html>

## REFERENCES:

1. Dashko I. (2017) Kadrovij potencial: sutnistj ta faktory jogho rozvytku [Human resources: the essence and factors of its development]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and state*, 1, 65–68. (in Ukrainian)
2. Laptiev V. (2018) Osoblyvosti derzhavnoho upravlinnia rozvytkom liudskykh resursiv [Features of public administration development of human resources]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national economic problems*, 21, 542–547. Retrieved from: <http://global-national.in.ua/issue-21-2018> (in Ukrainian)
3. Ulyanova L., Chaika Y. (2021) Napriamy zabezpechennia kadrovym potentsialom staloho ekonomichnoho rozvytku suspilstva [Directions of ensuring personnel potential of sustainable economic development of society]. *Derzhava ta rehiony – State and regions*, 3, 6–12. (in Ukrainian)
4. Naselennia svitu [Population of the world]. Retrieved from: <https://www.worldometers.info/uk/>
5. Pandemiia COVID-19 sprychynyla vtratu chverti miliarda robochykh mist – zvit MOP [COVID-19 pandemic loses a quarter of a billion jobs – ILO report]. Retrieved from: <https://p.dw.com/p/3oOd8>
6. Kilkist bezrobitnykh u sviti perevyshchyt 200 mln do 2022 roku [The number of unemployed in the world will exceed 200 million by 2022]. Retrieved from: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/747967.html>
7. Kilkist bezrobitnykh u sviti perevyshchyt 200 mln do 2022 roku [The number of migrants in the world has exceeded 270 million]. Retrieved from: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2782330-kilkist-migrantiv-u-sviti-perevisila-270-miljoniv.html>