

вітчизняного страхового ринку, а й можливість залучення інвестицій в економіку країни. Не менш важливим є створення комплексу заходів із залучення коштів в післявоєнне відновлення країни за активної участі страхових компаній.

### Література:

1. Про введення воєнного стану в Україні. Указ Президента України від 24 лютого 2022 року N 2102-IX із змінами та доповненнями. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/U064\\_22?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=new](https://ips.ligazakon.net/document/view/U064_22?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=new) (дата звернення: 06.12.2023).
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19> (дата звернення: 06.12.2023).

**Чурилович В. А.**

аспірант 1 курсу, спеціальності 051-Економіка  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

## ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОЦЕСИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Глобальні зміни, що виникають у світі, доводять, що сьогодні головним чинником економічного розвитку країни, продуктивною силою є її трудові ресурси. Трудові ресурси слід розглядати з економічної, демографічної, соціологічної та статистичної точки зору. Наявність та стан трудових ресурсів безпосередньо впливає на рівень економічного розвитку країни, забезпечує ефективність виробництва та конкурентоспроможність країни. Проблеми розвитку трудового потенціалу України є досить актуальними та пов'язані з використанням трудового потенціалу держави.

Ці диспропорції характеризується низьким рівнем життя громадян, зростанням показників безробіття, посиленні структурної нерівномірності зайнятості, невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня людей до сучасних потреб національної економіки та відтік робочої сили закордон. Усі ці чинники негативно впливають на економічний розвиток нашої держави та мають вагомий внесок у загостренні кризових явищ.

Подолати висвітленню проблем, пов'язаних з використанням трудових ресурсів, неможливо без детального дослідження забезпечення економіки країни цими ресурсами, аналізу їх стану та ефективності використання як на загальнодержавному так і на регіональному рівнях.

Відповідно до чинного законодавства України, трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві.

Структура трудових ресурсів включає в себе [11]:

- 1) економічно активне населення – це сукупність працездатних зайнятих і безробітних громадян, що забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці для товарного виробництва і сфери послуг у певному періоді;
- 2) економічно неактивне населення – це населення, що за будь-яких причин не створює пропозиції робочої сили на ринку праці.

Тож, щоб об'єктивно оцінювати рівень конкурентоспроможності держави та запроваджувати ефективні програми розвитку, доцільно провести комплексний аналіз стану трудових ресурсів [12].

До війни чисельність робочої сили України становила 17,4 млн людей, з них 8,3 млн жінок і 9,1 млн чоловіків працездатного віку. Після початку війни ситуація змінилася кардинально.

Мільйон громадян був мобілізований на захист України. На початку 2023 року за межами України перебували 4,6 млн українців, з яких 3,2 млн – жінки працездатного віку. На тимчасово окупованих з початку 2022 року територіях жили 3 млн осіб, з них орієнтовно 1,3 млн – працездатного віку. Тобто з початку великої війни Україна втратила доступ до 5,5 млн людей працездатного віку. Це понад 30% усієї робочої сили.

Ситуація в Україні ускладнюється тим, що суттєво змінилося [територіальне розміщення](#) робочої сили. З 5,3 млн внутрішньо переміщених осіб 3 млн – люди працездатного віку. За останніми даними, кількість внутрішньо переміщених осіб може сягати 7 млн людей, з яких працездатного віку – близько 4 млн. Більшість з них [не зможе повернутися](#) до свого житла, бо їх будинки або суттєво пошкоджені, або зруйновані.

На початку 2023 року з 11,9 млн працездатних людей в Україні на місцях постійного проживання перебувають 7,9-8,8 млн – лише 45-50% довоєнної чисельності працездатного населення. Це люди, які зможуть працювати над відновленням підприємств у своїх регіонах без суттєвих вкладень у створення умов проживання.

Ці дані мають високий рівень похибки, оскільки інформація про стан внутрішньої і зовнішньої міграції неточна.

Крім описаних вище, з'являються і нові загрози для трудового потенціалу. Головна з них – зростання кількості осіб з інвалідністю. За даними Конфедерації роботодавців України, таких людей на початку 2023 року було 2,8 млн, 76% з них – працездатного віку.

Очевидно, кількість людей з інвалідністю зростатиме. Наскільки – залежить від того, коли завершиться війна. Навіть у мирний час буде високий рівень травмування населення через спрацювання боєприпасів. Україна [стала](#) однією з найбільш замінованих країн у світі, в оточенні вибухонебезпечних предметів живуть 1,8 млн людей.

Трудові ресурси України виконують дуже важливу роль у функціонуванні економіки та країни цілком. У сучасних умовах існування важливу роль в ефективному використанні робочої сили відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проєктів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності) [16].

Розвиток трудового потенціалу держави повністю залежить від її громадян, у зв'язку з чим необхідно:

- розпочати роботу з поліпшення стану здоров'я українців, зниження смертності та підвищення тривалості життя населення шляхом усунення перешкод до закладів медичної допомоги;
- створити такі умов праці, які б забезпечували творчий розвиток працівників, їх фізичне і психічне здоров'я;
- забезпечити безпечне життя та здоров'я у навколишньому середовищі;
- розвинути ефективну систему охорони здоров'я.

Не менш важливими є програми з запобігання процесів старіння нації та їх наслідків на основі забезпечення економічно гідного життя в пенсійному віці; створення умов для реалізації трудового потенціалу осіб старшого віку та осіб із інвалідністю.

Створення продуктивної зайнятості серед населення дасть можливість створити умови для ефективного функціонування системи національного виробництва, задовольнити усі потреби працівників на рівні встановлених законодавством гарантій, забезпечити баланс між попитом і пропозицією робочої сили, створити відповідність існуючої кількості робочих місць та професійно-кваліфікаційної робочої сили, а також забезпечити умови для скорочення ручної, неprestижної праці.

Отже, необхідно проводити комплексне державне регулювання для залучення працездатного населення до зайнятості в важливих секторах економіки України. Успішно подолати кризові явища можливо через вдосконалення технології роботи державної служби зайнятості, а саме реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства і, як наслідок – підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

## Література

1. Бойко О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14–19.
2. Чисельність робочої сили працездатного віку в Україні 2010-2019 рр. Головний сайт Державної служби статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/arh\\_osp\\_rik\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm) (дата звернення: 05.12.2023).
3. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. *Вісник НАН України*. 2015. С. 59–64.

**Чурзін І.Ю.**, зд. гр. УФЕБ-22МЗ

**Коваленко С.В.**, викладач

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА

Вивчення ризиків і загроз, що можуть виходити від персоналу організації, дійсно відіграє важливу роль у забезпеченні організаційної безпеки підприємства. Це як відправна точка для розробки ефективних методів захисту підприємства та його співробітників. Перш за все, необхідно всебічно оцінити зовнішнє і внутрішнє середовище організації. Це означає аналізувати потенційні загрози зовні і всередині (такі як кібератаки, витоки конфіденційної інформації, недобросовісну поведінку співробітників і т.і.). По-друге вивчити характер та зміст загроз безпеці людських ресурсів, що дозволить організації виявляти потенційні загрози безпеці людських ресурсів. Сьогодні немає класичного визначення кадрової безпеки (КБ). Виходячи з узагальнення, рекомендується визначити 5 підходів до розуміння поняття "кадрова безпека".

1. КБ підприємства інтерпретується як процес запобігання та зменшення негативного впливу на економічну безпеку некваліфікованих співробітників підприємства, збереження та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства, запобігання негативним впливам [5].

2. КБ підприємства-найважливіший елемент економічної безпеки підприємства, метою якого є виявлення, нейтралізація, керівництво і запобігання загроз, небезпек і ризиків для персоналу, їх інтелектуального потенціалу і безпосередньо виникаючих загроз, небезпек і ризиків у системі управління. У цьому випадку кадрова безпека розуміється як невід'ємний компонент економічної безпеки [1].

3. КБ -захист суспільних інтересів організації з метою розвитку і вдосконалення людського капіталу, підтримка ефективної системи управління персоналом і безпека персоналу, визначається як стан безпеки організації [2].

4. КБ визначається набором заходів по боротьбі з загрозами, виявленими при виконанні функцій управління (планування, організація, управління, мотивація, координація) [3].

5. КБ враховує загальний напрямок роботи з людськими ресурсами, тобто набір принципів, методів, форм організаційних механізмів для досягнення цілей, завдань,