

Сіроштан О. Ю.

Науковий керівник: Богацька Н. М. к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету

ПІДВИЩЕННЯ ОБСЯГУ ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Ринок праці є одним з найбільш важливих елементів економіки країни, який визначає обсяги пропозиції та попиту на робочу силу. Чинники, що впливають на ринок праці, дуже різноманітні, і включають в себе демографічні, економічні, соціальні, правові, екологічні, психологічні та політичні чинники. У цій статті розглянемо кожен з цих чинників і їх вплив на обсяги пропозиції робочої сили.

Демографічні чинники включають в себе вік, стать, кількість народжень та природний приріст населення. У країнах з високим рівнем народжуваності, зазвичай, є більше молодих людей, які входять на ринок праці, що збільшує пропозицію робочої сили [1]. З іншого боку, у країнах з низьким рівнем народжуваності може виникнути проблема зі складом населення, де більшість населення буде старше 65 років, що впливає на пропозицію робочої сили [2]. Стать також впливає на пропозицію робочої сили. Жінки мають більше можливостей входити на ринок праці, ніж раніше, і їх пропозиція робочої сили зростає. Проте, у деяких країнах жінки все ще мають обмеження у доступі до роботи, що впливає на загальну пропозицію робочої сили [3]. Крім того, природний приріст населення також може вплинути на пропозицію робочої сили. Якщо природний приріст населення високий, то кількість людей, які входять на ринок праці, також зростає. Проте, у країнах зі старіючим населенням, де природний приріст низький, може виникнути проблема з недостатнім обсягом пропозиції робочої сили [4]. Економічні чинники, такі як стан економіки, рівень зайнятості та рівень заробітної плати, також впливають на пропозицію робочої сили. У країнах зі стабільною економікою та високим рівнем зайнятості, зазвичай, більше можливостей для працевлаштування, що збільшує пропозицію робочої сили. Низький рівень заробітної плати може також впливати на збільшення пропозиції робочої сили, оскільки люди будуть шукати додаткові джерела доходів. Проте, в економіках з низьким рівнем зайнятості, може виникнути проблема з недостатнім обсягом пропозиції робочої сили. Крім того, високий рівень заробітної плати може призвести до скорочення пропозиції робочої сили, оскільки люди можуть бути менш зацікавлені в пошуку роботи [5]. Соціальні чинники, такі як культура, освіта та стиль життя, також впливають на пропозицію робочої сили. Наприклад, у країнах з високим рівнем освіти, люди мають більше можливостей входити на ринок праці, що збільшує пропозицію робочої сили [6]. Крім того, культурні та соціальні стереотипи можуть також впливати на пропозицію робочої сили. Наприклад, у деяких культурах жінки можуть бути менш зацікавлені в праці, ніж чоловіки, що може зменшити пропозицію робочої сили [5]. Правові чинники також можуть впливати на пропозицію робочої сили. Наприклад, заборона на зайняття роботи для певних груп людей, таких як інваліди або мігранти, може зменшити пропозицію робочої сили. Крім того, правові акти, які регулюють умови праці та забезпечення соціального захисту працівників, можуть впливати на мотивацію людей до праці та їхню готовність входити на ринок праці.

Екологічні чинники, такі як стан довкілля та рівень забруднення, також можуть впливати на пропозицію робочої сили. Наприклад, у районах з високим рівнем забруднення, люди можуть бути менш зацікавлені в праці, оскільки це може негативно впливати на їхнє здоров'я. Крім того, екологічні катастрофи, такі як забруднення повітря або води, можуть призвести до зменшення пропозиції робочої сили, оскільки люди можуть відмовлятися

входити на ринок праці у таких небезпечних умовах [6]. Психологічні чинники, такі як мотивація, впевненість у своїх здібностях та ставлення до праці, також можуть впливати на пропозицію робочої сили. Наприклад, люди з високою мотивацією можуть бути більш зацікавлені в праці та готові входити на ринок праці, ніж ті, хто не має такої мотивації [7]. Крім того, люди з високою впевненістю у своїх здібностях можуть бути більш впевненими в здійсненні вибору професії та готові брати на себе високу відповідальність, що збільшує їхню пропозицію робочої сили. Однак, негативне ставлення до праці може призвести до зменшення пропозиції робочої сили, оскільки люди можуть уникати працевлаштування або виходити з ринку праці. Політичні чинники також можуть впливати на пропозицію робочої сили. Наприклад, економічна політика держави може впливати на зміну рівня зайнятості та пропозиції робочої сили. Для прикладу, державна політика щодо інфраструктури, науки та технологій може стимулювати створення нових робочих місць та підвищувати рівень зайнятості, що збільшує пропозицію робочої сили. Крім того, політична нестабільність та війни можуть впливати на ринок праці, призводячи до зменшення пропозиції робочої сили у зоні конфлікту [8]. Отже, пропозиція робочої сили залежить від багатьох чинників, що включають демографічні, економічні, соціальні, правові, екологічні, психологічні, та політичні фактори. Демографічні чинники, такі як зміна населення та складу населення, можуть впливати на рівень пропозиції робочої сили. Економічні чинники, такі як стан економіки, рівень розвитку інфраструктури та бізнес-клімат, також впливають на пропозицію робочої сили. Соціальні чинники, такі як рівень освіти, стандарт життя та культурні чинники, можуть також впливати на пропозицію робочої сили. Правові чинники, такі як законодавство про працю, також впливають на ринок праці та рівень пропозиції робочої сили. Екологічні чинники, такі як стан довкілля та забруднення, можуть впливати на здоров'я людей та знижувати їхню здатність пропонувати робочу силу.

Психологічні чинники, такі як мотивація та впевненість у своїх здібностях, можуть впливати на бажання людей працювати та їхню готовність входити на ринок праці. Отже, для того, щоб підвищити рівень пропозиції робочої сили, необхідно уважно вивчати та аналізувати всі чинники, що впливають на ринок праці. Це дозволить розробляти ефективні стратегії залучення та утримання робочої сили, що в свою чергу забезпечить стабільний розвиток економіки та зростання добробуту населення.

1. Державна служба статистики України. Ринок праці в Україні: статистичний збірник. 2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm
2. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Демографічний прогноз на період до 2050 року. URL: <https://idss.org.ua/index>
3. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Стратегія розвитку малого та середнього підприємництва до 2025 року. URL: <https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>
4. Національна служба зайнятості. Ситуація на ринку праці в Україні. 2021. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/all>
5. Чепурний А. В., Брітченко І. Ю. Фактори впливу на ринок праці в Україні. *Економіка та держава*. 2019. № 2. С. 19–22.
6. Шостак О. М. Сучасні тенденції демографічної ситуації в Україні та її вплив на ринок праці. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. 2020. № 2. С. 15–20.
7. Стан та перспективи розвитку трудового ринку України (2021). Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=5d5d96db-5bb5-4fb9-bce7-1f958d1af06c&title=StanTaPerspektiviRozvitkuTrudovogoRinkuUkraini>
8. Богацька Н., Мельник Ю. Інноваційні методи управління трудовими ресурсами на підприємстві. *ЛОГОΣ. Мистецтво наукової думки*. 2018. №. 1. С. 27–29.