

ПРОБЛЕМА ДЕФІНІЦІЇ КАТЕГОРІЇ «ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ» В КОНТЕКСТІ РЕГІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Проведено аналіз еволюції наукових уявлень щодо поняття «трудоі ресурси». Встановлено ключові елементи формування категорії «трудоі ресурси». Визначено місце трудових ресурсів у регіональних економічних системах в умовах децентралізації влади і самореалізації регіону. Розглянуто питання удосконалення механізму регулювання ресурсного забезпечення регіональної економічної системи.

Ключові слова: трудоі ресурси, ринок праці, регіональні економічні системи.

KRASNOKUTSKA Y. V.

O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

THE PROBLEM OF CATEGORY DEFINITION «LABOUR RESOURCES» IN THE CONTEXT OF REGIONAL ECONOMIC SYSTEMS

The analysis of evolution of scientific presentations is conducted in relation to a concept of "labour resources". The key elements of forming category "labour resources" are based. The place of labour resources in the regional economic systems, in case of decentralization process and self-realization possibilities of region is determined. The improvement of adjusting mechanism of the resource providing of the regional economic system is considered. Labour resources are like nature resources, because they are not made artificially, and are not primarily industrial, they have a limited time of use and they are exhausted. Labour resources are part of the population of a territory, and needs are the objective conditions of existence of every human being, which, in their turn, are the source category of reproduction. Thus, labour resources of the region are crucial in their functioning and the basis of resource potential.

Keywords: labour resources, labour market, regional economic system.

Вступ. Проблема стабілізації та забезпечення регіональних економічних систем трудовими ресурсами уже тривалий час залишається нагальною для України. Відповідальність за розв'язання цієї проблеми покладається на системи управління виробництвом усіх рівнів ієрархії, більшість із яких досі не змогли адаптуватися до ринкових перетворень через брак досвіду функціонування в умовах конкуренції, економічного ризику, інноваційного розвитку, соціальної відповідальності тощо.

Аналіз останніх досліджень. Даний факт обумовлює нагальність визначення категорії трудових ресурсів в регіональних економічних системах, особливо в період процесу децентралізації влади. Вивченню цих питань присвячено чимало праць зарубіжних вчених, таких як Г. Беккер, П. Друкер, У. Оучи, В. Травин, Дж. Шульц. У вітчизняній економічній науці проблемою поняття «трудоі ресурси» займаються такі науковці, як А. Заглинський, П. Іващенко, Є. Качан, О. Михайлова, Л. Ніколаєнко, В. Перебийніс, Л. Прусова, В. Романишин, С. Струмилін, В. Травін та інші.

Проте, не зменшуючи важливості досягнень цих науковців, актуальними залишаються питання функціонування трудових ресурсів на регіональному ринку праці, удосконалення механізму регулювання ресурсного забезпечення регіональної економічної системи відповідно до існуючих тенденцій розвитку соціально-економічних відносин.

Постановка проблеми. Узагальнення й аналіз опублікованих праць вітчизняних та зарубіжних вчених щодо трудових ресурсів на ринку праці свідчать про те, що підходи до проблем впливу держави на ринок праці й визначення місця трудових ресурсів в економічній системі регіону вивчені недостатньо як у теоретичному, так і в методичному аспектах, і потребують подальшого дослідження.

Результати. На думку професора Перебийніс В.І. до трудових ресурсів відноситься працездатна частина населення, яка має необхідні фізичні та розумові здібності до праці. Трудоі ресурси є потенціалом живої сили, яку має в своєму розпорядженні суспільство на певний момент часу. Тобто, практично трудоі ресурси включають в себе як зайнятих економічною діяльністю людей (в різних галузях), так і не зайнятих, але, які можуть працювати. Чисельність трудових ресурсів на практиці визначають наступним чином: із сукупності населення працездатного віку віднімають чисельність непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і додають фактично працюючих осіб старше і молодше працездатного віку [1].

В.О. Романишин визначає трудоі ресурси як головну продуктивну силу суспільства [2, с. 215]. В.В. Травін трактує трудоі ресурси як частину населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно-корисною працею [3, с. 27]. Є.П. Качан розглядає трудоі ресурси як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності [4, с. 19].

У. Оучи розглядає трудові ресурси як частину населення, що проживає на певній території, яка володіє фізичними та інтелектуальними здібностями, навичками й умінням, необхідними для роботи у певній трудовій сфері [5, с.61]. Пітер Друкер під трудовими ресурсами розуміє наявну масу живої праці, інтеграційні трудові можливості працездатного населення, реальну здатність створювати блага сукупного працівника суспільства [6, с.115].

Трудові ресурси від інших видів ресурсів відрізняє той факт, що кожен найманий працівник може: самостійно відмовитися від умов праці; свідомо вимагати їх змінити в сторону покращення; опанувати ази та навички інших професій або спеціальностей.

Термін «трудові ресурси» вітчизняними вченими використовується у вузькому й широкому розумінні. У вузькому розумінні він характеризує переважно склад працездатного населення в працездатному віці. Таке його вживання є застарілим, оскільки не відображає реалій функціонування праці в умовах ринкових відносин. Натомість обґрунтованим і методологічно виправданим видається використання терміну у широкому розумінні, за яким «трудові ресурси» відображають наявні на сьогодні і прогнозовані в майбутньому ресурси праці суспільства, їх кількісні та якісні характеристики [7, с. 99].

Термін «трудові ресурси» було запроваджено у науковий обіг на початку минулого століття видатним радянським ученим-економістом С. Струмиліним для означення частини населення, яке володіє фізичними й розумовими здібностями до праці, необхідними знаннями, навичками, необхідними для здійснення трудової діяльності в народному господарстві [8, с.10]. Уявлення про трудоворесурсне забезпечення у літературі тривалий час ототожнюється з трудовими ресурсами, робочою силою, що можна частково пояснити ідеологізацією економічної науки у радянські часи. До 1991 р. у практиці управління трудовими ресурсами був поширений технократичний підхід до ролі людини у виробництві.

У державній політиці зайнятості керувалися укладанням балансів трудових ресурсів в межах країни і регіонів, що передбачало централізоване управління процесами створення робочих місць, дотриманням відповідного розподілу робочої сили, працевлаштування, підготовки робочої сили відповідно до потреб економіки країни і областей зокрема. Справедливо підкреслити, що наукові уявлення відчували на собі як історичні впливи ідеологічних настроїв, так і впливи ринкових змін, суперечливого поєднання здобутків економічної теорії радянських часів і науки західної. Умови ринкового господарювання зумовили всебічну залежність розвитку суб'єкта соціально-трудових відносин від різних за природою та силою впливу факторів, нехтувати яким не виявляється доцільним. Наприкінці ХХ – початку ХХІ століття в Україні поступово відбувається визнання здобутків теорії людського капіталу, розробленої Т. Шульцем, Г. Беккером, що зумовлює розгляд трудового потенціалу в якості складової людського капіталу суспільства, що створюється завдяки інвестуванню у здоров'я, освіту, добробут людини і приносить економічну віддачу у вигляді доходу в процесі праці [9].

З часом у науковий обіг увійшло поняття категорії «трудові ресурси» саме у вищезгаданому розумінні, як «економічно активного, працездатного населення, частки населення, наділеної фізичними і духовними здібностями для участі у трудовій діяльності».

Аналіз наукових джерел свідчить, що упродовж останніх двадцяти років відбувається еволюція наукових уявлень, яку відбиває, по-перше, збагачення наукових уявлень про трудові можливості людей на регіональних ринках праці, якісні та кількісні характеристики таких можливостей завдяки активізації наукових досліджень в цьому напрямі, по-друге, – поширення переліку наукових підходів для аналізу трудових ресурсів залежно від його цілей. Серед таких підходів виокремлюються:

- трудоворесурсний, якому відповідає розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці;
- політекономічний, що передбачає розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами;
- соціально-демографічний та медико-біологічний, яким відповідає розгляд формування трудових ресурсів через призму дії соціодемографічних та медико-біологічних чинників;
- соціально-етнічний, який враховує демографічно-етнічну складову трудоворесурсного забезпечення.

Більшість авторів виходять з необхідності враховувати відмінності навіть близьких за змістом категорій. Так, при визначенні категорій «робоча сила» і «трудові ресурси» О. Михайлова пропонує враховувати результат реалізації трудового потенціалу, а Л. Ніколаєнко, П. Іващенко – закріплення працівників за конкретними робочими місцями [10]. Ці та інші дослідники в цілому сходяться у розумінні трудових ресурсів як працездатної частини населення країни, наділеної фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно корисною діяльністю. З нашої точки зору, розбіжності у підходах носять принциповий характер, стосуючись трактувань: «трудові ресурси» – наявна

жива праця, «трудоий потенціал» – можливості працездатного населення, «робоча сила» – здатність до праці, «трудоресурсне забезпечення» – загальна характеристика трудових ресурсів, задіяних у процес трудової діяльності та таких, що можуть бути задіяні. Відмінності у розумінні наведених понять свідчать, що теорія трудоресурсного забезпечення продовжує своє формування. Погоджуємося з авторами в тому, що кількісні характеристики трудових ресурсів мають розглядатися залежними від чисельності населення, режиму його відтворення, складу населення відповідно до статі та віку; основну їх частину формує населення у працездатному віці, підлітки та особи пенсійного віку, які спроможні працювати.

Ключові елементи формування категорії «персонал» та «трудоі ресурси» у процесі прогресу людства представлено на основі джерела [11] (рис. 1).

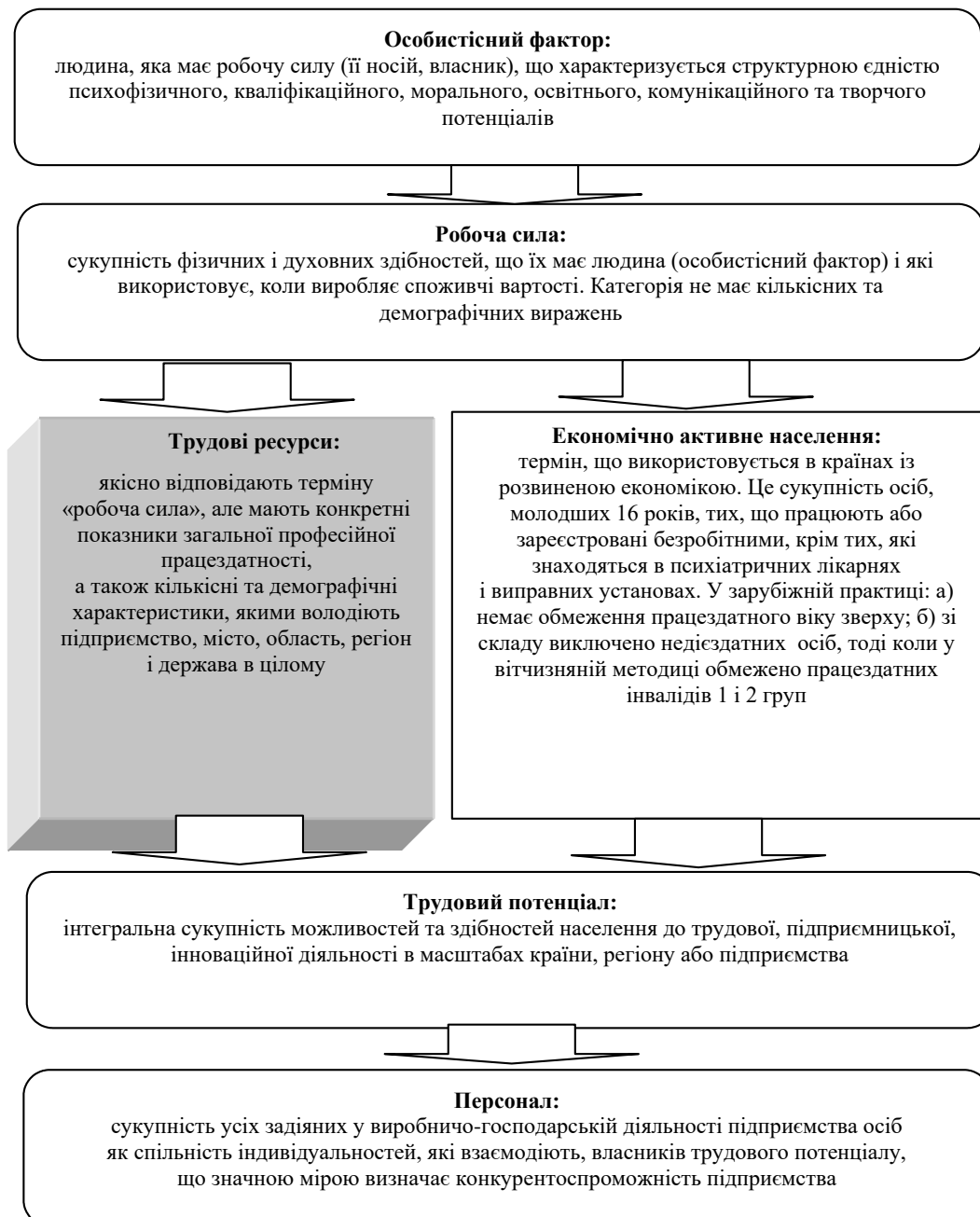


Рис. 1. Ключові елементи формування категорії «персонал» та «трудоі ресурси»

Виходячи зі змісту наукових праць, основоположним є те, що трудоі ресурси акумулюються та відтворюються протягом поколінь, їх якість і кількість впливає на економічний розвиток держави, добробут населення. Доречно підкреслити, що економічний примус до праці сьогодні вже не існує в українському

трудоваму законодавстві, тому застосування терміну «трудові ресурси» регіону не передбачає урахування всього працездатного населення регіону, яке можна примусити працювати. За умов вільного трудового вибору на ринку праці, термін «трудові ресурси» характеризує потенційно можливу кількість трудоактивного населення, що може бути задіяна в економіку регіону або країни.

У цьому сенсі ми не погоджуємося з думкою О. Волкової [12] про те, що використання терміну «трудові ресурси» зумовлено «поглядами на людину як об'єкт зовнішнього управління», що характерно для планової економіки радянських часів і призводить начебто до того, що в ринкових умовах цей термін втрачає своє значення. Така позиція врят чи є прийнятною, оскільки за умов будь-якого устрою в інтересах ефективного управління економікою важливо знати кількість населення, здатного до праці.

На думку Л. Г. Пруссової, під трудовими ресурсами варто розуміти частину населення країни, що має здібності й можливості брати участь у процесі праці у відповідності до своїх вікових, фізичних даних, знань і практичного досвіду, професійної підготовки [13].

А. А. Заглинський [14] трудові ресурси трактує як соціально-економічну категорію, у якій продуктивні сили й процеси виробництва взаємопроникні й взаємозумовлені. На його думку, трудові ресурси – це сукупність функціонуючої й потенційної робочої сили й тих відносин, які виникають у процесі її відтворення (формування, розподілу й використання). Під трудовими ресурсами необхідно розуміти частину населення, що досягла працездатного віку й за фізичним розвитком, отриманою освітою, професійно-кваліфікаційним рівнем здатна працювати в народному господарстві, виконувати суспільно корисну роботу. Трудові ресурси необхідно розглядати в якісному й кількісному аспектах, тобто як економічну категорію й механічну (демографічну) сукупність індивідуумів. У кількісному аспекті трудові ресурси аналізуються як планово-обліковий показник, що характеризує їхню величину й структуру. Для визначення кількості трудових ресурсів визначають верхню й нижню межі працездатного віку. У більшості країн світу нижня межа трудових ресурсів практично не відрізняється.

Трудові ресурси в якості демоекономічного фактора впливають на розміщення й розвиток продуктивних сил. Цей фактор включає загальну кількість населення, його структуру, режим відтворення й територіальні особливості його розміщення; кількість трудових ресурсів, їхній територіально-галузевий розподіл і якісні характеристики; кількість робочої сили, основні форми їхньої зайнятості, рівень зареєстрованого й прихованого безробіття; мобільність робочої сили й форми її економічного впливу.

Висновки. За визначенням, трудовими ресурсами є населення у працездатному віці, яке у ресурсному аспекті зазвичай оцінюють за трьома параметрами: соціально-демографічному, професійно-кваліфікаційному та культурно-освітницькому. Як економічна категорія вони розглядаються деякими авторами як економічно активне, працездатне населення, частина населення, що володіє фізичними та духовними здібностями для участі в трудовій діяльності. Як планово-обліковий показник трудові ресурси – це працездатне населення в працездатному віці (чоловіки від 16 до 59 років, жінки у віці від 16 до 54 років), а також особи, що знаходяться за межами працездатного віку, але фактично працюють. Виключаються з трудових ресурсів непрацюючі інваліди I та II групи та особи у працездатному віці, які достроково вийшли на пенсію згідно зі встановленими пільгами, пов'язаними з особливими умовами праці. Трудові ресурси подібні до природних, тому що не зроблені штучно і первинно не є виробничими, вони мають обмежений час використання та вичерпуються. З іншого боку, подібні речовинним ресурсам, тому що людина як економічний ресурс є виробником трудових послуг і в цьому вона подібна до машини чи механізму. Як зазначалося, трудові ресурси є частиною населення певної території, а об'єктивними умовами існування всякої людини є потреби, які, в свою чергу, є вихідною категорією відтворення. Таким чином, трудові ресурси регіону є вирішальними у його функціонуванні і основою ресурсного потенціалу.

Література

1. Перебийніс В.І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах : монографія / Перебийніс В.І., Житник Т.П. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2008. – 331 с.
2. Юрченко В.В. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування / В.В. Юрченко, В.О. Романишин // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 6. – С. 214–216.
3. Травин В.В. Кадровая политика в современных условиях / В.В. Травин. – М., 2006. – 364 с.
4. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці / Є. П. Качан // Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб. – К., 2001. – Вип. 15. – С. 3–16.
5. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы / Оучи У. ; [сокр. пер. с англ.]. – М. : Экономика, 2003. – 184 с.

6. Друкер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты / Друкер П.Ф. – М. : Технологическая школа бизнеса, 2001. – С. 696.
7. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2010. – 308 с.
8. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку : колективна монографія / [за ред. М.В. Семикіної]. — Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. — 304 с.
9. Becker G. Human capital revisited / Gary Becker // Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition) / Gary Becker. – Chicago : The University of Chicago Press, 1994. – P. 15–28.
10. Аналіз, моделювання і прогнозування трудових ресурсів регіону : монографія / [Л.Ф. Ніколаєнко, П.О. Іващенко та ін.]. - Х. : Екограф, 2010. — 168 с.
11. Дубинська І.І. Методичні підходи до оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіону / І.І. Дубинська // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія «Економічні науки». – 2016. – Випуск 31. – Том 2. – С. 55–62.
12. Волкова О.В. Ринок праці : [навчальний посібник] / О.В. Волкова. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 624 с.
13. Пруссова, Л. Г. Основы рыночной экономики / Л.Г. Пруссова. – К. : Поліграфкнига, 1993. – 304 с.
14. Заглинський А. О. Проблеми розвитку відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів / А. О. Заглинський. – Рівне : Обереги, 2002. – 400 с.

Надійшла 22.10.2016; рецензент: д. е. н. Благун І. С.