

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА СТІЙКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК

У статті досліджено вплив трудових ресурсів на стійкий соціально-економічний розвиток держави. Розглянуто сутність трудових ресурсів як економічної та соціально-демографічної категорій. Проаналізовано проблеми відтворення трудових ресурсів. Зазначено необхідність створення умов для ефективного використання трудового потенціалу на всіх рівнях. Визначено перспективи розвитку економіки держави за рахунок активізації використання наявного ресурсного потенціалу праці при кардинальному підвищенні якості трудових ресурсів.

Ключові слова: трудові ресурси, соціально-економічний розвиток, трудовий потенціал, чинники, кількісні та якісні характеристики.

I. Вступ

Ринкові перетворення, що відбуваються в українській економіці, змінюючи всю сферу громадського відтворення загалом, впливають тим самим і на соціально-трудова стосунки в нашій країні. У зв'язку із цим для забезпечення найбільш ефективного розвитку української промисловості, а також сфери послуг, необхідно здійснювати процес ринкового регулювання руху трудових ресурсів. Це положення є обґрунтуванням вимоги до створення механізму ринку праці з обов'язковим обліком як кількісних, так і якісних характеристик трудових ресурсів.

У будь-якій економічній системі вдосконалення природних і набутих здібностей людини до праці завжди є потужним чинником продуктивності й ефективності праці, поліпшення якості продукції, а також розширення обсягів громадського виробництва загалом. Зміцнення здоров'я індивіда, вдосконалення його професійного й творчого потенціалу є провідним комплексним резервом науково-технічного й соціально-економічного розвитку кожної країни, основою розвитку суспільства та держави в цілому.

Тому саме зараз, в умовах необхідності стабілізації та підйому економіки країни, проблема вивчення якості трудових ресурсів набуває все більшого значення і потребує належної уваги.

Українська економічна теорія недостатньо досліджувала систему економічних законів відтворення трудових ресурсів. Вивчення обмежувалося лише окремими економічними законами. Одні автори відтворення трудових ресурсів пов'язували з так званим законом відшкодування витрат робочої сили, інші – із законом розподілу праці, треті – із законом розподілу через громадські фонди споживання тощо. Проте

комплексний аналіз впливу економічних законів на відтворення трудових ресурсів по суті не проводився. Саме тому все ще не розроблено цілісну теорію відтворення трудових ресурсів. Звертаємо увагу ще на один аспект цієї проблеми: українські політекономисти, як правило, займалися дослідженнями категорії “робоча сила” й майже не аналізували питання відтворення трудових ресурсів. Таким чином, працююча людина вивчалася не як цілісне явище, а тільки як єдина його властивість – здатність до праці.

II. Постановка завдання

Метою статті є виявлення впливу трудових ресурсів на стійкий соціально-економічний розвиток і перспективи розвитку економіки держави за рахунок активізації використання наявного ресурсного потенціалу праці при кардинальному підвищенні якості трудових ресурсів.

III. Результати

В економічній науці [1] давно вже визнано, що в умовах науково-технічного прогресу найвигіднішими стають інвестиції саме в розвиток “людського капіталу”, тобто в підвищення рівня освіти, а також у поліпшення стану здоров'я. Сьогодні дуже актуальною є проблема поліпшення якості робочої сили для успішного перетворення економіки. Саме вдосконалення здібностей людини до праці може забезпечити зростання обсягів громадського виробництва й конкурентоспроможності товарів, що випускають. Таким чином, стан і ефективність використання трудового потенціалу суспільства як основної характеристики трудових ресурсів зумовлюють можливість його соціально-економічного зростання.

Що до поняття “трудова ресурси” існують найрізноманітніші визначення й оцінки. Обмежимося декількома трактуваннями.

Так, деякі українські автори [2] стверджують, що трудова ресурси є не економічним, а

соціально-демографічним поняттям. На їх думку, трудові ресурси є кількісною характеристикою робочої сили. Це визначення, по-перше, не відображає економічної суті трудових ресурсів; по-друге, нелогічно подавати економічну категорію “робоча сила” через соціально-демографічне поняття “трудова ресурси”.

За визначенням О. І. Чалого [3], трудові ресурси як економічна категорія визначаються працездатною частиною населення країни, яка, маючи необхідний фізичний і інтелектуальний розвиток, здатна виробляти матеріальні блага й послуги.

У роботі О. О. Бендасюк [4] трудові ресурси як економічна категорія виражають стосунки, що слугують між суспільством, трудовим колективом і окремим індивідом щодо виробництва, розподілу, перерозподілу й використання сформованої працездатності, що відповідають їх інтересам, громадським потребам і рівню розвитку науково-технічного прогресу.

У зарубіжній економічній літературі [5] під трудовими ресурсами розуміють фізичні й розумові зусилля, що використовують для виробництва товарів і послуг. До них відносять усіх громадян у віці 16 років і старше, що постійно працюють або шукають роботу. На наш погляд, це визначення є соціально-демографічним, оскільки в ньому не відображені певні економічні стосунки.

Хотілося б відмітити, що трудові ресурси є загальною економічною категорією й займають місце в усіх способах виробництва. Відмінність полягає лише в кількісних і якісних характеристиках на різних етапах розвитку суспільства. З кількісного боку - трудові ресурси країни характеризуються чисельністю населення в працездатному віці, з якісного – освітнім рівнем, професійно-кваліфікаційною підготовкою, якістю здоров'я, моральним, духовним рівнем працездатного населення, його творчим потенціалом і мобільністю. При цьому кожному етапу розвитку держави властиві специфічні вимоги до кількісних і якісних параметрів трудових ресурсів. На жаль, на сьогодні в умовах звуження відтворювальної бази трудових ресурсів більшою мірою доводиться говорити про необхідність їх збереження обсягу, який би забезпечував функціонування економіки країни та її регіонів у масштабах, достатніх для забезпечення життєздатності й соціальної стабільності в суспільстві.

Відтворення трудових ресурсів, як і громадське відтворення в цілому, існує, в основному, в двох типах: екстенсивному та інтенсивному. Перший тип означає збільшення чисельності трудових ресурсів у країні на окремих територіях; другий – підвищення якості трудових ресурсів. Кожен з цих типів не існує в чистому вигляді, бо наприклад,

кількісний ріст трудових ресурсів не відтворюється в колишній якості. Науково-технічний прогрес висуває вимоги до більш кваліфікованої робочої сили. Інтенсивний тип, якщо розглядати його в довготривалому плані, супроводжується збільшенням чисельності трудових ресурсів.

З економічної точки зору екстенсивний тип відтворення трудових ресурсів зумовлений екстенсивним типом відтворення речових елементів продуктивних сил, у першу чергу знарядь праці, внаслідок чого збільшиться число техніко-технологічних робочих місць. Останнє, у свою чергу, помножене на коефіцієнт змінності, викликає потребу у відповідній додатковій чисельності працівників. Структура робочих місць, у свою чергу, зумовлює якісну структуру зайнятого населення.

Інтенсивний тип відтворення трудових ресурсів означає неухильне поліпшення якості працівників, що включає:

1) розумові здібності індивіда, природні та набуті в процесі навчання й трудової професійної діяльності;

2) фізичні здібності індивіда: його фізична сила, стан здоров'я, спритність, витривалість тощо;

3) моральні властивості: дисциплінованість, добросовісне відношення до трудових обов'язків, високе почуття відповідальності за доручену справу, творчий колективізм у роботі.

Окремі елементи якості працівника не можуть бути виміряні звичайними методами й прийомами статистики, демографії, психології та іншими науками. Але деякі з них мають певну кількісну характеристику. Зокрема йде про питому вагу фахівців з вищою, неповною вищою та середньою спеціальною освітою, науковців у загальній чисельності зайнятого населення, а також про зміну вікової структури трудових ресурсів у бік найбільш працездатної їх групи.

Специфічним елементом інтенсивного типу відтворення трудових ресурсів є галузевий і територіальний перерозподіл працівників, оскільки в масштабі всього народного господарства воно не змінює чисельності зайнятого населення, а створює передумови для якнайповнішого й раціональнішого використання трудового потенціалу суспільства. Але відносно окремих галузей і територій позитивне сальдо переміщення працівників повинно розглядатися як момент екстенсивного типу відтворення трудових ресурсів, бо збільшується їх чисельність. Водочас і цей варіант містить моменти інтенсивного типу відтворення трудових ресурсів, зокрема коли якість прибулих вища і порівняно з вибулими. У цьому випадку зростає середній рівень якості працівників конкретної галузі й території.

Ефективне функціонування живої праці є складовою ефективності громадського відтворення. Проте відтворення трудових ресурсів неправомірно ототожнювати з їх ефективним використанням, хоча воно й інтегрує функціонування попередніх йому фаз відтворення. Зрозуміло, що застосування трудового потенціалу країни, трудового колективу та окремої особи має певну самостійність, яка виражається, наприклад, у тому, що одна й та ж маса, одна й та ж якість застосованої живої праці в певний період часу можуть давати неоднаковий соціальний і економічний ефект. Але сам процес використання живої праці, її рівень, а також її якість зумовлені способом функціонування попередніх фаз відтворення: виробництвом, розподілом, перерозподілом. Порушення нормального процесу відтворення на одній із фаз неминує та викликає негативні результати в усіх інших фазах і у відтворювальному процесі в цілому.

Проблеми відтворення трудових ресурсів випробовують на собі дію протилежних тенденцій. Завдання економічної науки полягає в тому, щоб виявити їх і запропонувати економічній практиці рекомендації, націлені на ініціацію дій тенденцій, що сприяють найбільш ефективному функціонуванню усіх фаз відтворення трудових ресурсів. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку нашої країни найбільш актуальною і гострою є проблема використання працездатного населення.

Наприкінці ХХ ст. термінологічний апарат економіки праці збагатився низкою нових понять.

Важливе місце серед них зайняв "трудо́вий потенці́ал" [6], що розглядається як основна характеристика трудових ресурсів. Його можна визначити як інтегральну характеристику кількості, якості та здатності до праці, якою вимірюються можливості окремої людини, різних груп людей, працездатного населення загалом за участю у суспільно корисній діяльності й досягненні цілей соціально-економічного розвитку при певному рівні розвитку продуктивних сил і міри зрілості громадських і, передусім, виробничих стосунків.

Як соціально-демографічна категорія "трудо́вий потенці́ал" доповнює традиційне поняття "трудо́ві ресурси". Трудо́вий потенці́ал органічно пов'язаний з кожним з них окремими гранями кількості, якості і міри. Виникнення категорії "трудо́вий потенці́ал" відбиває назрілі потреби практики і виявленні недовикористаних можливостей і резервів економічного зростання, що лежать у площині людського чинника та пов'язані з недообліком інтеграційного характеру багатьох процесів у відтворенні трудових ресурсів, робочої сили і населення.

Трудо́вий потенці́ал є складовою економічного потенціалу суспільства, сукупною здатністю народного господарства виробляти матеріальні блага й послуги. Кінцева реалізація цієї інтегральної характеристики трудових ресурсів можлива тільки як елемент економічного потенціалу. Включення трудового потенціалу в економічний потенціал здійснюється за допомогою зайнятості. Найважливішою формою реалізації трудового потенціалу є трудова активність як міра кількості і якості трудової діяльності, що відображає ставлення людей до праці через його кінцеві результати. Рівень трудової активності можна розглядати як основний показник використання трудового потенціалу. Між трудовим потенціалом, результатами праці і рівнем життя людини існує безпосередня залежність – зростання одних чинників викликає відповідну зміну інших.

На відміну від ряду авторів, що ототожнюють трудо́вий потенці́ал з трудовими ресурсами, можна визначити його як конкретну форму реалізації сукупної робочої сили, трудових ресурсів, що розглядається щодо виробничого потенціалу. При цьому, трудо́вий потенці́ал виступає як єдність вікової, тимчасової, кваліфікаційної і вартісної форм його прояву; він визначається і пізнається переважно через реальний трудо́вий процес.

З іншого боку, трудо́вий потенці́ал є сукупністю усіх трудових можливостей як окремої людини, так і різних груп працівників, суспільства загалом. На відміну від трудових ресурсів, що визначають кількість і структуру праці, трудо́вий потенці́ал характеризує його якість і потенційні можливості. Водночас ця якісна складова перебуває в певній єдності з трудовими ресурсами. Деякі науковці до якісної характеристики трудового потенціалу суспільства включають три складові: фізичну, інтелектуальну і соціальну, не виділяючи як самостійну характеристику трудового потенціалу економічну складову.

Ефективність функціонування трудового потенціалу суспільства має прямий "вихід" на життєвий рівень народу, бо, чим вище ефективність використання живої праці працівників, тим більше їх внесок до національного багатства і власного доходу, а, отже, вище рівень життя. Саме цій меті має бути підпорядкована економічна політика держави, якщо воно відображає потреби й інтереси народу.

Для забезпечення високих темпів економічного зростання країни необхідно створити умови для ефективного використання трудового потенціалу на всіх рівнях. Слід враховувати усі чинники, що сприяють (чи що перешкоджають) творчому й професійному розвитку осіб: статево-вікові особли-

вості, психологічні властивості людини, рівень інтелекту і освіти, стан здоров'я, якість виробничого середовища, соціальний статус, професіоналізм тощо.

До чинників, що впливають на формування трудового потенціалу працівника, насамперед входять якості трудового життя, що забезпечують відповідний рівень. Слід зазначити, що питання про виявлення, угруповання і класифікацію чинників якості трудового життя заслуговує окремого всебічного розгляду.

Тенденція до зниження якості трудового життя за умовами праці, що склалася в країні, обумовлена підвищенням останніми роками питомої ваги працівників, зайнятих у несприятливих умовах праці. Ситуація посилюється зростанням виробничого травматизму і професійної захворюваності. Як результат – значна кількість людей, що працюють у сфері виробництва, достроково припиняє або істотно обмежує свою трудову діяльність. Працівник, що перейшов на легшу роботу в результаті інвалідності, професійного захворювання, скорочує трудовий потенціал підприємства. Крім того, підприємствам доводиться нести додаткові витрати через зростання кількості зареєстрованих одержувачів відшкодування шкоди.

Трудовий потенціал суспільства за сприятливих умов повинен збільшуватися, але за даними офіційної статистики висока смертність, низька народжуваність, значна захворюваність тощо вказують на негативні тенденції, що звужують природний фундамент трудового потенціалу. До того ж депопуляція, що охопила нашу країну з 1991 р., сприяє зменшенню чисельності працездатного населення, що, у свою чергу, скорочує потенційні можливості соціально-економічного прогресу суспільства. Сила країни визначається числом жителів, що її населяють. Для примноження сили і потужності держави потрібно щорічний темп приросту населення як мінімум у 2%. Між тим змен-

шується не лише загальна чисельність, але й чисельність населення в працездатному віці.

IV. Висновки

Таким чином, перспективи розвитку економіки держави пов'язані з активізацією використання наявного ресурсного потенціалу праці при кардинальному підвищенні якості трудових ресурсів і підвищенням рівня управління ресурсокористування. Стан і ефективне використання трудових ресурсів країни, кінець кінцем, визначить і наявність, і ефективність використання матеріальних чинників громадського виробництва в процесі досягнення стабільного економічного зростання.

Список використаної літератури

1. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – Київ : Центр навчальної літератури, 2012. – 328 с.
2. Сьомченко В. В. Відтворення населення як фактор формування трудових ресурсів / В. В. Сьомченко // Вісник Запорізького національного університету : збірник наукових статей. Економічні науки. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2009. – № 1 (4). – С. 56-60.
3. Чалий О. І. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку : монографія / О. І. Чалий, А. В. Лобза / Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т. – Дніпропетровськ, 2003. – С. 92–96.
4. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
5. Закаблук Г. О. Теоретичні аспекти соціально-економічного розвитку трудових ресурсів / Г. О. Закаблук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 2 (77). – С. 86-94.
6. Економічна енциклопедія : у 3 т. – Київ : Центр ; Тернопіль : Акад. народ. гос-ва, 2002. – Т. 3. – 952 с.

Стаття надійшла до редакції 03.09.2015.

Соколов А. В. Трудовые ресурсы как фактор влияния на устойчивое социально-экономическое развитие

В статье исследовано влияние трудовых ресурсов на устойчивое социально-экономическое развитие государства. Рассмотрена сущность трудовых ресурсов как экономической и социально-демографической категорий. Проанализированы проблемы воспроизводства трудовых ресурсов. Отмечена необходимость создания условий для эффективного использования трудового потенциала на всех уровнях. Определены перспективы развития экономики государства за счет активизации использования имеющегося ресурсного потенциала труда при кардинальном повышении качества трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, социально-экономическое развитие, трудовой потенциал, факторы, количественные и качественные характеристики.

Sokolov A. Human Resources as a Factor of Influence on the Sustainable Socio-Economic Development

Influence of labour resources is investigational on steady socio-economic development of the state. Essence of labour resources is considered as economic and socialdemographic categories. Certainly

that labour resources are a general economic category. From quantitative party - the labour resources of country are characterized by the quantity of population in capable of working age, from quality - an educational level, professionally-qualifying preparation, quality of health, moral, spiritual level of capable of working population, him by creative potential and mobility.

It is well-proven that labour potential is examined as basic description of labour resources and determined as інтегральна description of amount, quality and capacity for labour, that is measure possibilities of separate man, different groups of people, capable of working population on the whole after participating in publicly useful activity and achievement of aims of socio-economic development at the certain level of development of productive forces and measure of maturity of public and, foremost, productive relations.

The necessity of conditioning is marked for the effective use of labour potential on all levels. It follows to take into account all factors that assist (whether that hinder) to creative and professional development of persons: sexual-age-old features, psychological properties of man, level of intellect and education, state of health, quality of productive environment, social status, professionalism.

The problems of recreation of labour resources are analysed. Certainly, that high death rate, subzero birth-rate, considerable morbidity allow to talk about negative tendencies that narrow natural foundation of labour potential.

It is well-proven that prospects of development of economy of the state using of present resource potential of labour related to activation for the cardinal upgrading of labour resources and by the increase of level of management of ресурсокористування. The state and effective use of labour resources of country determine a presence and efficiency of the use of material factors of public production in the process of achievement of the stable economy growing.

Key words: *labor, social and economic development, labor potential, factors, quantitative and qualitative characteristics.*