

*А. Р. Ванієва,
к. е. н., Кримський інженерно-педагогічний університет*

СУТНІСНІ КАТЕГОРІЇ ТА ЧИННИКИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАСЕЛЕННЯ

*A. R. Vanieva,
PhD in economics, assistant professor of Economics and Management Department,
Republican Higher Educational Institution "Crimean Engineering and Pedagogical University", Simferopol*

ESSENTIAL CATEGORIES AND FACTORS OF USING LABOR RESOURCES POTENTIAL OF THE POPULATION

У статті розглянуто основоположні категорії трудоворесурсного потенціалу у системі продуктивних сил і виробничих відносин. Визначені чинники його формування та використання з метою удосконалення управління розвитком трудоворесурсного потенціалу на перспективу.

The article deals with the basic categories of labour resource potential in the system of productive forces and production relations. Factors of its formation and use aimed at improving management of labour resource potential development for the future are defined.

Ключові слова: трудоворесурсний потенціал, трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, ринок праці, кадровий потенціал, управління, державне регулювання, зайнятість, мотивація.

Key words: labour resource potential, workforce, labour force, human capital, labour market, human resources, management, government regulation, employment, motivation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Трудоворесурсний потенціал населення є невід'ємною частиною розвитку продуктивних сил, виробничих відносин, формування національного багатства країни. Від його структури та рівня використання залежать продуктивність праці, конкурентоспроможність виробничо-економічної та соціально-економічної діяльності, у т.ч. у глобальному вимірі. В умовах ринкових відносин визначальними проблемами його використання є визначення вартості та оцінки, темпів відтворення, мобільності, мотивації зайнятості. Важливе значення має встановлення співвідношень між категоріями трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, ринок праці та трудоворесурсний потенціал. Воно направлене на підвищення ефективності управління розвитком трудоворесурсного потенціалу в умовах сучасного економічного розвитку.

СТАН ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ

Необхідно зазначити, що сукупність проблем, пов'язаних з функціонуванням та використанням трудових ресурсів та оформлення трудоворесурсного потенціалу населення, є предметом досліджень багатьох відомих українських та зарубіжних вчених: О. Бородіна, Е. Лібанова, А. Михайлова, І. Прокопа, А. Транченко, Н. Ушенко, К. Якуба та ін. У їх роботах висвітлені основоположні теоретико-методологічні та практичні питання формування людського капіталу країни, використання трудоворесурсного потенціалу, оцінки зайнятості та безробіття, рівня та якості життя населення. Разом з тим, подальших розробок потребує дифініція категорій у системі трудових відносин та трудоворесурсного потенціалу в умовах деструктивних зрушень на ринку праці насамперед у регіональному та галузевому аспектах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Для характеристики національного багатства країни та з метою вимірювання робочої сили та людського

капіталу застосовуються категорії трудових ресурсів, трудового потенціалу та трудоворесурсного потенціалу населення. В економічній літературі більшість дослідників [1, с. 157—159] визначають трудові ресурси як частину населення країни, що володіє необхідним фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями для роботи в сфері національного господарства. Трудоворесурсний потенціал характеризується потенційною масою живої праці, якою в даний період володіє суспільство для задоволення своїх потреб. Отже, демографічний аспект даної категорії відображає його залежність від процесів відтворення населення і необхідність врахування при вивченні таких категорій, як стать, вік, розселення, шлюб, міграції, народжуваність, смертність, природний приріст, середній вік та ін.

Трудоворесурсний потенціал населення має також соціальні та соціологічні ознаки. Соціальний аспект відображає взаємозв'язки між людьми у процесі здійснення трудових відносин (між роботодавцями та найманими працівниками, діяльність профспілок, планування робочого та вільного часу, набуття освіти та кваліфікації, соціальний захист окремих груп населення). Соціологічний аспект відображає поведінкові регулятори формування і використання трудоворесурсного потенціалу, залежність останніх від історичних особливостей економічного розвитку суспільства, традицій, менталітету населення.

Економічні засади розвитку та використання трудоворесурсного потенціалу характеризуються: а) населенням у працездатному віці: чоловіки 16—62 років і жінки 16—60 років, за винятком непрацюючих інвалідів праці I і II груп та непрацюючих осіб працездатного віку, які отримують пенсії по старості на пільгових умовах; б) населенням старше і молодше працездатного віку, зайнятому у суспільному виробництві. Вони передбачають економічну оцінку вартості робочої сили, визначають тарифікацію заробітної плати, податкові нараху-

вання на зарплату та доходи, рівень, обсяги та джерела соціальних виплат, встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати для зайнятих або допомоги по безробіттю.

Велике значення для управління трудових ресурсів потенціалу населення та його організації мають інституційні аспекти. Їх визначають законодавство про працю, а також державні та недержавні інститути, які функціонують на ринку праці (міністерства, відомства, служби, фонди, державні адміністрації тощо). Їх діяльність направлена на раціональне використання потенціалу трудових ресурсів, підвищення продуктивності зайнятості, зменшення безробіття та бідності населення, покращення демографічної ситуації та регулювання міграційних процесів.

Поява таких категорій, як "трудовий потенціал", "людський фактор", відображає насамперед виникнення абсолютно нових потреб в управлінській практиці, що є наслідком розвитку комплексного підходу до виявлення резервів прискорення темпів економічного зростання. На початковому етапі вивчення трудових ресурсів потенціалу населення були поширені розробки, засновані на демографічному, соціальному, ресурсному підході, де трудовий потенціал визначається як зведена економіко-демографічна характеристика трудової активності людей. При цьому в тій чи іншій мірі поняття "трудовий потенціал" і "робоча сила", "трудовий потенціал" і "трудові ресурси" ототожнюються [2, с. 3—14].

На наш погляд, категорія трудових ресурсів потенціалу загальніша, вона має кількісну і якісну визначеність [3, с. 214—217]. Трудові ресурси є одним з елементів кількісної та якісної характеристик частини трудового потенціалу. Ці дві категорії знаходяться в складній взаємодії. За умови зростання професійно-кваліфікаційного рівня, соціальної активності до праці, розвитку фізичної дієздатності населення трудовий потенціал буде збільшуватися, навіть при стабільній чисельності трудових ресурсів.

Важливою характеристикою трудових ресурсів потенціалу є його освітній рівень та професійна структура або кадровий потенціал. Він відображає, насамперед, якісні характеристики та показники трудових ресурсів потенціалу. Здатність населення до продуктивності праці та її підвищення, до інноваційного розвитку господарських процесів та формування нової економічної парадигми — економіки знань. За допомогою кадрового потенціалу можна відобразити якість робочої сили, врахувати вартість професійної підготовки населення, забезпеченість кадрами тих або інших видів діяльності, структуру та динаміку ринку праці.

Велике значення для характеристики трудових ресурсів потенціалу має категорія "людський капітал". Концепція людського капіталу отримала розвиток в останні десятиріччя. До найважливіших компонентів людського капіталу, під яким зазвичай розуміють здатності людей створювати доходи, відносяться: навички і професіоналізм, здоров'я і мотивація, освіта та мобільність. Це поняття охоплює все працездатне населення, навіть якщо в даний момент воно не бере участі у трудовій діяльності.

Використання поняття "капітал" для визначення ролі людини в економіці вказує на необхідність інвестування в людський капітал і можливість отримання тривалого ефекту від цих вкладень. Сутність концепції людського капіталу полягає в ствердженні визначального значення у відтворювальному процесі накопичення людиною знань, досвіду і кваліфікації. Людський капітал, як виробничий і фінансовий, здатний приносити дохід. Він включає вроджені здібності і талант, а також набуту кваліфікацію. У порівнянні з людським капіталом, трудовий потенціал є більш ємним поняттям, що включає в себе оцінку людей не тільки з позиції ринку, але ще й з точки зору регіонального і загальнодержавного розвитку.

З іншої сторони, трудовий потенціал виступає як форма реалізації людського капіталу саме у трудовій діяльності. Розкриття всіх елементів людського капіталу окремого індивіда може відбуватися і в інших сферах діяльності людини. Якщо вартісна оцінка людського капіталу досить складна, то кількісна оцінка реалізованого трудового потенціалу, що характеризує людський капітал у праці, можлива. Реалізований трудових ресурсів потенціал як міра оцінки людського капіталу є інтегральним показником, що характеризує здоров'я, інтелект, творчі здібності, професіоналізм, освіту, активність, організованість індивіда. Фактичні, мінімальні і максимальні значення показників мають бути присутні в оперативній базі даних підприємств як складова частина кількісних параметрів їх персоналу.

Таким чином, можна стверджувати, що трудових ресурсів потенціал — це соціально-економічна категорія, що характеризує здатність суспільства кількісно і якісно забезпечити оптимальний рівень відтворення людського фактора виробництва на кожному етапі розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Трудових ресурсів потенціал окремого працівника — це його можлива дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці.

На наш погляд, дане визначення відображає: складність, різноманітність досліджуваної соціально-економічної категорії; різноманіття суб'єктів праці — носіїв трудових ресурсів потенціалу; наявність протилежних і залежних один від одного понять: можливість і дійсність; єдність використаних і невикористаних можливостей; єдність кількісної та якісної сторін; єдність суб'єктивного і об'єктивного у трудових ресурсів потенціалі.

Ні робоча сила, ні трудові ресурси не дозволяють цілком і повністю розкрити відносини з приводу суспільних і виробничих умов праці, з приводу її здійснення, організації, оплати, дисципліни, з приводу трудової етики, формування та функціонування трудових спільнот. Саме трудових ресурсів потенціал працівника більшою мірою співвідноситься з сучасним уявленням про управління соціально-трудовою сферою. При цьому людина, крім вроджених характеристик, у процесі свого розвитку набуває і розвиває соціально-особистісні, психофізичні та інтелектуальні здібності, які в сукупності становлять трудових ресурсів потенціал особистості. Тобто формування і розвиток трудових ресурсів потенціалу відбувається шляхом "нарощування" на наявні трудові ресурси певних якісних характеристик під впливом сукупності чинників і умов.

Решта здібностей людини, у тому числі і трудового характеру, що не знайшли застосування в даному конкретному виді праці, можуть не реалізовуватися, а залишитися в потенціалі. На етапі поєднання з rzeczovним чинником виробництва трудовий потенціал як форма людського чинника виробництва, що відповідає стадії його формування та розвитку, перетворюється на робочу силу, яка має форму його функціонування. При цьому у процесі використання робочої сили відбувається вдосконалення тих здібностей людини, які є необхідними для конкретного виду праці, зростання кваліфікації.

Таким чином, розуміння людського чинника виробництва в єдності його трьох економічних форм дозволяє отримати обґрунтовану систему комплексного впливу на раціоналізацію всіх стадій руху особистісного фактора, підвищення його ефективності в трудовій діяльності. Всебічний аналіз використання трудових ресурсів потенціалу населення дозволив нам обґрунтувати принципи управління, направлені на зведення до мінімуму частки нереалізованих можливостей трудового потенціалу:

— відповідність трудового потенціалу характеру, обсягу і складності виконуваних трудових функцій і видів робіт;

— обумовленість структури трудового потенціалу матеріально-речовими факторами виробництва;

— забезпечення ефективного використання трудового потенціалу;

— створення умов для професійно-кваліфікаційного просування працівників і розширення їх виробничого профілю.

Розвиток трудових ресурсів має сприяти зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва в цілому. Мінімізацію його нереалізованих можливостей слід інтегрувати в рамках системи підвищення ефективності зайнятості та продуктивності праці. Необхідність такого шляху визначається не тільки збільшенням напруги в забезпеченості господарства кваліфікованою робочою силою, але й завданнями підвищення структурного динамізму як економіки в цілому, так і її окремих ланок, їх конкурентоспроможності. Рівень стабільності трудових ресурсів визначається через систему факторів стимулювання праці і мотиваційно-психологічної активності населення.

Базову основу управління трудових ресурсів країни та її регіонів складають основні економічні закони та закономірності, що визначають характер трудової діяльності. Так, закон відшкодування витрат праці і підвищення потреб вимагає виділення певної частини суспільного продукту для відновлення здібностей людини до праці. У ньому встановлюється безпосередній зв'язок між розвитком продуктивних сил суспільства і відтворенням умов життя працівників. До важливих наслідків цього закону можна віднести те, що задоволення зростаючих потреб, з одного боку, передбачає активізацію трудових процесів, з іншого — вимагає паралельного збільшення результативності виробництва.

В основі розвитку різних видів діяльності діє закон поділу праці, який виражає об'єктивну необхідність розподілу різних функцій сукупної суспільної праці між групами або індивідуальними працівниками, кожна з яких виконує певну роль у системі сукупної праці суспільства. На кожному історичному етапі розвитку продуктивних сил існує поділ праці, безпосередньо пов'язаний з законом зміни праці, тому що науково-технічний прогрес, розвиток технологій та інших інновацій постійно вдосконалює технічний базис виробництва, а разом з цим і функції працівників.

Закон накопичення виражає необхідність систематичного використання частини додаткового продукту для безперервного розширення і вдосконалення матеріально-технічної бази виробництва, створення та впровадження прогресивних технологій та виробничих процесів, розвитку соціальної інфраструктури, підвищення культурно-освітнього рівня населення та якості робочої сили. Завдяки зростанню масштабів накопичення з'являється можливість збільшити кількість робочих місць в економіці країни і якісно поліпшити умови праці, забезпечити повне і раціональне використання трудових ресурсів потенціалу суспільства.

Розвиток, підтримка та прояв здібностей працівників регулюється законом розподілу по праці, згідно з яким матеріальні блага для особистого споживання повинні розподілятися між працівниками відповідно до якості і кількості праці, витраченим кожним з них у виробництві. Одним з основних факторів, що впливає на зміну органічної будови капіталу є закон вартості. Закон вартості — це закон еквівалентного обміну, згідно з яким виробництво та обмін товарів здійснюються на основі витрат суспільно необхідної праці. Закон підвищення продуктивності праці та економії часу виражає об'єктивну необхідність і можливість постійного скорочення робочого часу на одиницю продукції і зниження її вартості.

Незалежно від того, знає суб'єкт господарювання про перераховані вище закони чи ні, їх дія відчутно впливає на його економічне становище. Наприклад, якщо

порушується закон відшкодування витрат на робочу силу, то набувають поширення непродуктивні варіанти трудової поведінки, відбуваються переорієнтації інтересів працівників на особисте підсобне господарство і заробітки "на стороні". І навпаки, справедливий розподіл доходів і цілеспрямоване заощадження часу, забезпечення піднесення потреб працівників — все це зміцнює конкурентоспроможність суб'єктів господарювання, дозволяє їм функціонувати з найбільшим коефіцієнтом корисної дії і досягати високої ефективності виробництва і праці.

Початок ХХІ століття в розвинених країнах ознаменувався розвитком нової парадигми переходу від теорії чинників економічного зростання до концепції сталого розвитку людини і її потенціалу, де розвиток людини є кінцевою метою, а економічне зростання — лише засобом досягнення цієї мети. У нашій країні людський фактор у виробничій діяльності перебуває у таких умовах, що, насамперед, слід думати не про вдосконалення активізації людського фактора, а про нормальний стан його використання та відтворення. При заробітній платі нижче прожиткового мінімуму та значному зносі матеріально-технічної бази виробництва досягнення цих завдань є досить проблематичним. Розвиток і технічного, і людського факторів відстає від сучасного рівня світових досягнень. Проте вже найпростіші форми матеріального стимулювання у вигляді зростання оплати праці та доходів населення можуть дати позитивні результати.

Існуючі деформації в господарському механізмі і відносинах власності призвели до того, що праця людини стала найдешевшим ресурсом, а сама людина виявилася економічно і юридично відокремленою від засобів виробництва, виробленої продукції та доходу. У результаті цього показники продуктивності праці залишаються вкрай низькими і нестійкими у динаміці, що створює серйозні труднощі для галузей національного господарства. Це призводить до утриманських відносин, формами прояву яких є безгосподарність, низькі темпи зростання продуктивності праці, фондівіддачі, повільне впровадження інновацій і збільшення на цій основі витрат виробництва.

ВИСНОВОК

У сучасних умовах господарювання трудових ресурсів потенціал є важливим чинником економічного росту та створення національного багатства країни. Розуміння його сутності пов'язане з категоріями трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, ефективність суспільного виробництва. До чинників, які позитивно впливають на формування та використання трудових ресурсів потенціалу, належать посилення стимулів продуктивної зайнятості, державна підтримка та гарантія освіти населення, охорони здоров'я та відпочинку. Велике значення має удосконалення управління використанням трудових ресурсів потенціалу на рівні окремих суб'єктів господарювання. Створення належних умов життєдіяльності на макроекономічному рівні також є запорукою стабілізації демографічної ситуації, міграційних процесів, отже, розширеного відтворення трудових ресурсів потенціалу у національних масштабах.

Література:

1. Бородіна О.М. Людський капітал: наукові основи, стан, проблеми розвитку: моногр. / О.М. Бородіна; ІАЕ УААН. — К., 2003. — 276 с.

2. Лібанова Е.М. Соціальна орієнтація ринкової економіки як передумова консолідації суспільства / Е. Лібанова // Вісник НАН України. — 2010. — № 8. — С. 3—14.

3. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: моногр. / Н.В. Ушенко. — Донецьк: Юго-Восток, 2008. — 287 с.

Стаття надійшла до редакції 28.03.2013 р.