

УДК 331

Ю. С. Наумко,
к.е.н., доцент кафедри економіки і контролінгу
Сумського національного аграрного університету

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Анотація. В статті проаналізовані теоретичні засади щодо формування ефективної системи управління трудовими ресурсами.

Annotation. Theoretical principles concerning formation of efficient system of management of human resources are analyzed in the article.

Ключові слова: система управління, трудові ресурси, формування, праця.

Вступ. Демографічна ситуацію в країні характеризується зменшенням чисельності населення, зайнятого на селі, збільшенням відтоку висококваліфікованих кадрів, наростанням міграційних процесів, погіршенням умов працевлаштування та прихованим безробіттям. Тому проблема управління трудовими ресурсами є актуальною на даному етапі економічного розвитку, особливо в аспектах формування, розподілу та використання трудових ресурсів як головної продуктивної сили суспільства.

Ефективність системи управління трудовими ресурсами залежить від багатьох факторів, але найголовнішими з них є державна підтримка, вдосконалення існуючої системи соціальних гарантій, підвищення заробітної плати, гарантоване працевлаштування громадян.

Постановка задачі. Метою статті є дослідження теоретичних засад щодо формування ефективної системи управління трудовими ресурсами.

Під час формування системи управління трудовими ресурсами аграрної сфери необхідно враховувати такі *методологічні аспекти*: формування єдності колективу, визначальну роль керівника агроформування, конкурентоспроможність працівників села, високий професіоналізм, прагнення до навчання та прогресу.

Результати. Внесок вітчизняних вчених у теорію управління трудовими ресурсами на сьогодні є ще недостатнім.

Увага науковців переважно спрямована на напрацьовані світовою думкою та практикою концепції, моделі управління трудовими ресурсами на рівні організації. Навіть саме визначення поняття «трудові ресурси», на нашу думку, вимагає уточнень.

Таким чином, вчені по різному дають визначення поняття «трудові ресурси», що свідчить про різні підходи до їх визначення, і всі вони достатньо обґрунтовані. Нами конкретизовано зміст поняття «трудові ресурси», а саме:

1. економічна категорія «трудові ресурси» відображає працездатну частину населення, яка характеризується розумовими і фізичними здібностями до праці та включає в себе як зайнятих, так і не зайнятих економічною діяльністю людей (в різних галузях), але які можуть працювати;

2. управління трудовими ресурсами – це дії, що спрямовані на формування та ефективне всебічне їх використання в різних галузях економіки з метою покращення економічного та соціального стану країни. Управління трудовими ресурсами повинно здійснюватись на рівні держави, яка в свою чергу розробляє комплекс нормативних документів з метою покращення розподілу та використання трудових ресурсів.

Якщо управління – це процес, який вимагає певного аналізу та розробки певних дій, то управлінський процес – це поетапне управління, спочатку намічаємо цілі та завдання, а потім їх вирішуємо, тоді управління трудовими ресурсами – це теж комплексна система цілей та завдань, що спрямовані на ефективне використання трудових ресурсів та за допомогою різних способів.

Оцінюючи роль напрацьованих вчених у формуванні наукових знань щодо трудових процесів, доводиться констатувати, що вони не вичерпують усього кола питань, пов'язаних зі змістом та завданням дослідження сутності такої економічної категорії, як «трудові ресурси».

«Ресурси» як економічна категорія (фр. Resource – допоміжний засіб) – це основні елементи виробничого потенціалу, які має у своєму розпорядженні система [3, с.206] і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного та соціального розвитку [4, с.629].

В економічній літературі існують різні підходи до класифікації ресурсів, загальними серед яких є марксистський та ринковий, в цих підходах особливе місце відведене трудовим ресурсам.

О.Петрос [9, с.394] зазначає, що удосконалення управління трудовими ресурсами виступає одним із центральних завдань науки і практики державного управління. Вирішити його можливо лише за умови його належного науково-методичного обґрунтування.

Л.О.Григор'єва [2, с.125] звертає увагу на те, що у вітчизняній економічній літературі, яка тривалий час базувалася на марксистській теорії, шлях до розуміння сутності трудових ресурсів пролягав через дослідження соціально-економічних форм праці, її нормування та організації людини як головної виробничої сили суспільства.

Чисельність та динаміка трудових ресурсів справляють визначальний вплив на характер розвитку виробництва та економіку. До складу трудових ресурсів відносять населення працездатного віку, а вікові межі цієї категорії визначаються законодавчо.

М.Жук [5, с.352] зазначає, що категорія «трудові ресурси» характеризується через сукупність осіб обох статей працездатного віку (жінки від 16 до 55, чоловіки – від 16 до 60 років), здатних брати участь у виробництві товарів та послуг, а також осіб обох статей, старших і молодших за працездатний вік, зайнятих в суспільному виробництві. З цих категорій виключені непрацюючі інваліди праці та війни I та II груп і непрацюючі особи працездатного віку, які отримують пільгові пенсії.

О.І.Чалий, А.В.Любза [10] до «трудових ресурсів» включають працюючих і непрацюючих громадян, чинну і потенційну робочу силу суспільства.

У загальноекономічному сенсі до трудових ресурсів найчастіше відносять економічно активне населення.

Але незважаючи на несхожість у підходах вчених, що займалися дослідженням трудових ресурсів, незмінним залишається їх погляд на трудові ресурси, як потенціал живої сили, яку суспільство має на певний момент часу. Таке тлумачення ґрунтується на припущенні, що «праця» - це певна система, а функціонування ресурсу «праця» вичерпується межами реальної суспільної економіки.

Хоча деякі висновки К.Маркса поставлені нині під сумнів, багато хто з вітчизняних та зарубіжних вчених визнає фундаментальність його твердження про те, що «праця» – це найважливіший фактор виробництва.

Г.А.Дмитренко [3, с.278] вказує на те, що термінологічна сутність та зміст ресурсу «праця» змінювалися й упорядковувалися в процесі розвитку економічної теорії. Разом з тим у наукових колах ще немає єдності у поглядах щодо його інтерпретації.

У зарубіжній науковій літературі для визначення одного з найважливіших виробничих ресурсів вживається термін «праця».

К.Р.Макконнелл, С.Л.Брю [6, с.37] отожднюють поняття «праця» лише з найманою працею. Згідно з їх баченням, «праця» – це всі фізичні та розумові здібності

людей, застосовувани у виробництві товарів та послуг (аналогічної точки зору дотримуються і деякі вітчизняні вчені).

Також К.Р.Макконнелл, С.Л.Брю [6, с.37] у своїй праці зазначають, що Н. Грегори Манків, вирізняючи два найважливіші фактори виробництва – капітал і працю, визначає останню як час, який люди присвячують роботі.

Надто спрощеним видається, на нашу думку, таке тлумачення праці, бо вона залежить не лише від терміну її пропозиції та використання, а в значній мірі зумовлена запасами фізичних і духовних цінностей.

У тлумачному словнику «праця» характеризується різноманітними рівнями навичок і кваліфікації [7, с. 417].

Одна з причин того, чому трудові ресурси є особливою категорією, полягає в тому, що головним елементом системи управління трудовими ресурсами є людина праці, власник робочої сили (бо людина формує й використовує свою здатність до праці на різних стадіях життєвого циклу).

Так за періодизацією Є.А.Климова, А.К.Маркової, у процесі свого розвитку як суб'єкта праці людина проходить низку стадій [9, с.398]:

1. Стадія від народження до 3 років, засвоєння функцій сприйняття, руху, мови, найпростіших правил поведінки і моральних оцінок, які слугують основою подальшого розвитку й залучення людини до праці.

2. Стадія від 3 до 6-8 років – на цю стадію припадає усвідомлення «основних смислів» людської діяльності, ознайомлення з конкретними професіями.

3. Стадія від 6-8 до 11-12 років – інтенсивно розвиваються функції самоконтролю, самоаналізу, здібності планувати свою діяльність.

4. Стадія від 11-12 до 14-18 років – це стадія свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху.

5. Стадія від 14-18 до 17-27 років пов'язана з професійною підготовкою.

6. Стадія професійної реалізації – це етап трудової діяльності.

7. Стадія спаду, зниження професійної і соціальної активності.

Управління трудовими ресурсами у сільському господарстві визначається збільшенням залежності результатів діяльності сільськогосподарських підприємств від якості, мотиваційного заохочення та характеру використання робочої сили.

О.С.Чмелева [11, с.120] вказує, що управління ефективним використанням трудових ресурсів спрямоване на розв'язання принципово нових довгострокових завдань підвищення економічної та соціальної ефективності роботи підприємства, підтримку його балансу із зовнішнім середовищем.

Головними принципами побудови сучасної системи управління трудовими ресурсами вважаємо:

- мотиваційні заохочування працівників та гідна оплата їхньої праці;

- ефективне розміщення трудових ресурсів;

- можливість кар'єрного росту;

- підвищення кваліфікації, навчання та перепідготовка;

- особиста зацікавленість працівника у результаті праці.

Сучасний зміст функцій управління трудовими ресурсами визначається ставленням до трудових ресурсів як до основного ресурсу підприємства, джерела його конкурентної переваги.

Р.Н.Юсупов [12, с.10] зазначає, що управління трудовими ресурсами визнається однією з найбільш важливих сфер діяльності організації будь-якого рівня ієрархії, здатною багаторазово підвищити її ефективність, а саме поняття «управління трудовими ресурсами» розглядається автором в досить широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного.

До головних завдань системи управління трудовими ресурсами можемо віднести такі (рис.1):

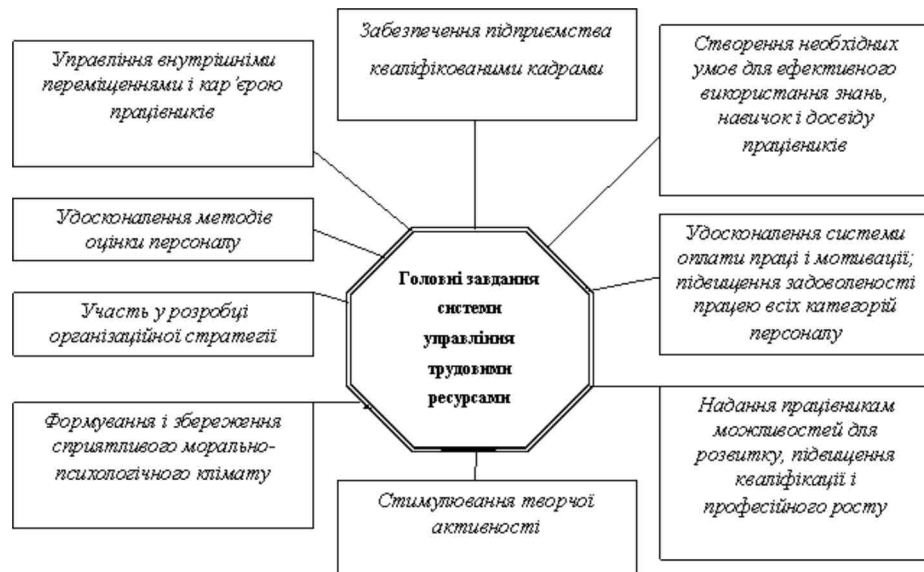


Рис.1 Система головних завдань управління трудовими ресурсами підприємств

Важливими завданнями у системі управління трудовими ресурсами є збереження, раціональне використання, розвиток та відновлення трудових ресурсів у процесі трудової діяльності. Разом з тим ефективне використання трудових ресурсів неможливе без створення належних умов для їх формування та розвитку.

Основою формування трудових ресурсів аграрного сектору регіону є сільське населення працездатного віку (мешканці сільських поселень та їх родини).

В.Покришук [8, с.18] вказує, що розрізняють кількісні і якісні характеристики трудових ресурсів. Кількісний бік представлений чисельністю працездатного населення, безробітних і статевовіковою структурою, а якісний – сукупністю демографічних, інтелектуальних, психофізіологічних, освітньо-кваліфікаційних та інших характеристик.

С.М.Белозерова [1, с.113] зазначає, що головними чинниками відтворення населення і трудових ресурсів є стан природного і виробничого середовища, рівень споживання і пов'язаний з ними спосіб життя. Отже на відтворення населення і трудових ресурсів впливає все навколишнє середовище, тобто і природні, і соціально-економічні його компоненти.

Формування трудових ресурсів має ґрунтуватись на таких засадах, як науковість, системність, динамізм, диференційність (ситуаційність).

Проблема формування трудових ресурсів сама по собі має методологічний характер, оскільки є базою, першоосновою організації його розвитку. Від того, наскільки успішно буде сформований кадровий ресурс як провідник новітніх виробничих відносин залежатиме результативність соціально-економічного розвитку на всіх рівнях українського суспільства.

О.Петрос [9, с.398] узагальнені результати термінологічного теоретизування та функціонально-управлінського аналізу трудових ресурсів підводить до таких висновків:

1. Існують відмінності у категорійному визначенні найважливішого виробничого ресурсу вітчизняними та зарубіжними вченими. Якщо перші найчастіше оперують поняттям «трудові ресурси», то в дослідженнях зарубіжних авторів найбільш вживаним є термін «праця». В сучасних умовах на шляху до європейської інтеграції українського суспільства очевидною є потреба в термінологічній ідентифікації апарату наукових досліджень, приведення його у відповідність до єдиних стандартів. Відтак доцільним і більш перспективним вбачається використання терміну «праця» для позначення одного з основних виробничих ресурсів. У перехідний

період прийнятною може бути альтернатива використання термінів «праця» і «трудові ресурси» як синонімічних [9, с.398-399].

Зазначимо, що трудові ресурси залежать від низки факторів (рис.2):

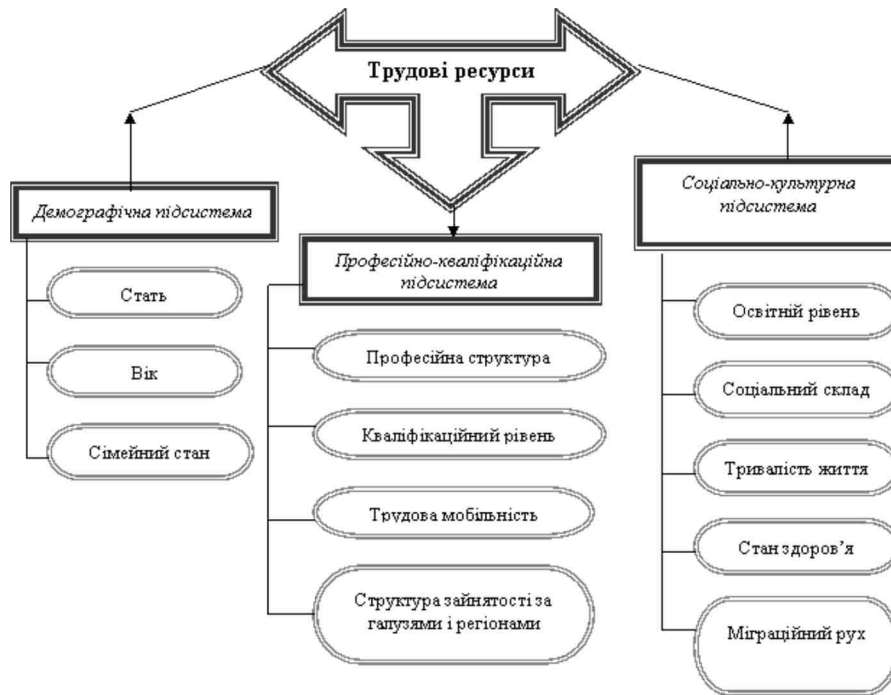


Рис.2 Фактори, що характеризують трудові ресурси

2. 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 обгрунтованим і методологічно виправданим видається використання терміну у широкому розумінні, за якого «трудові ресурси» відображають наявні на сьогодні і передбачувані в майбутньому ресурси праці суспільства, їх кількісні і якісні характеристики [9, с.399].

3. Трудові ресурси як динамічна система характеризуються складною структурною єдністю стійких взаємозв'язків і залежностей основних елементів, що в свою чергу висуває особливі вимоги до організації державного управління з питань забезпечення належних умов формування і розвитку трудового потенціалу, ефективного і раціонального використання трудових ресурсів, соціального захисту непрацюючих [9, с.399].

4. Дослідження трудових ресурсів найчастіше базуються на обліково-статистичних та соціально-економічних засадах. Разом з тим недостатньо вивченими є трудові ресурси як організаційно-управлінська категорія. Тому подальші наукові розвідки необхідно спрямовувати на дослідження структури державного управління трудовими ресурсами [9, с. 399].

Вимоги, щодо формування трудових ресурсів в аграрному секторі відносять: компетентність та професіоналізм керівників та їх підлеглих (працівників); прагнення до навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації як за власні кошти, так і за кошти підприємства; оволодіння новими технологіями; єдність у поглядах щодо отримання прибутку; стратегічне мислення як керівників, так і працівників села.

Висновки. Таким чином ми дослідили підходи вчених щодо трудових ресурсів, з'ясували, що вони формуються під впливом різних факторів. Визначили принципи побудови та головні завдання сучасної системи управління трудовими ресурсами.

Зазначимо, що процес управління трудовими ресурсами – це складна взаємодія багатьох факторів і вивчення його не обмежується розглядом лише означеного вище, але прагнення досягнути мети нашого дослідження змусило нас виділити головні з них.

Список використаних джерел:

- 1.Белозерова С. М. Социальная политика в сфере труда / С. М. Белозерова. - М. : Московский гос. Университет, 1995. – С.112-115.
- 2.Григор'єва Л. О. Теоретичні аспекти ефективної зайнятості населення / Л. О. Григор'єва // Фінансова консультація. Формування ринкових відносин в Україні. - К, 2002. - Вип. 18. - С. 125 – 128.
- 3.Дмитренко Г. А. Антропосоциальные приоритеты рационального использования трудовых ресурсов в Украине / Г. А. Дмитренко // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки : матер. міжнар. наук. практ. конф (Київ, 19 - 20 верес. 2000 р.). – К. : Принт-Експрес, 2000. - Т. 1. – С. 277-280.
- 4.Економічна енциклопедія / Акад. народ. госп-ва. - К. : Вид-во «Інформ», 2002. - Т. 3. – 952 с.
- 5.Жук М. Комерційні відносини України: розвиток експортного потенціалу / М. Жук. - Чернівці : Рута, 2004. – 352 с.
- 6.Макконнелл К. Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика : [пер. с англ.] / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – 11-е изд. - М. : Республика, 1992. - Т. 1. - 399 с.
- 7.Мікроекономіка і макроекономіка : [підруч. для студ. екон. спец.]: у 2 ч. / С. Будаговська, О. Кілієвич, І. Луніна [та ін.]. - К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2000. - Ч. 1. – 517 с.
- 8.Покришук В. Підвищення економічної активності безробітного населення України / В. Покришук, Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. - 2005. - № 4. - С. 18-21.
- 9.Петрос О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління / О. Петрос // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. - 2005. - № 2. - С. 394 – 400.
10. 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.
11. Чмелева О. С. Демографическая ситуация как одна из основ формирования трудовых ресурсов в Украине / О. С. Чмелева // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна : зб. наук. праць / редкол. : Александров В. В., Бабич В. П. (відпов. ред.) [та ін.]. – Х. : ХНУ ім.В.Н. Каразіна, 2004. – № 634. - С. 120 – 123.
12. Юсупов Р. Н. Формирование трудовых ресурсов в условиях переходной экономики / Р. Н. Юсупов // Аграрная наука. -1999. - № 1. - С. 10-15.

Стаття надійшла до редакції 11 травня 2011 року.