

Трансформування трудових відносин на фоні формування і розвитку різноманітності висуває на передній план потребу перегляду чинного трудового законодавства щодо ролі держави в регулюванні відносин суб'єктів трудової політики та контролю за його виконанням на основі конституційних прав людини. Назріла необхідність розробки національного трудового кодексу щодо забезпечення юридичної основи формування належних умов і охорони праці.

Висновки. Заходи щодо удосконалення трудових відносин у сфері праці мають спрямовуватися на підвищення продуктивної зайнятості селян, ефективності праці і на цій основі збільшення обсягів виробництва та здешевлення сільськогосподарської продукції. Основними елементами механізму удосконалення трудових відносин можуть бути: удосконалення чинного трудового законодавства; поліпшення організації й умов праці, соціально-побутових умов життя; підвищення мотиваційних чинників і рівня оплати трудової діяльності у всіх організаційно-правових структурах аграрної сфери незалежно від форм власності на землю і майно та організацію виробництва; докорінне поліпшення соціальної інфраструктури села (насамперед, закладів охорони здоров'я, освіти); продовження середньої очікуваної тривалості життя сільського населення; оздоровлення демографічної ситуації; подолання соціального дисбалансу між містом і селом.

Список використаних джерел

1. Праця і зарплата. – №5 (777), 1 лютого 2012 р. – С.7.
2. Семенюк М. Найважливішим пріоритетом Уряду є підвищення рівня життя українців / М. Семенюк // Соціальний захист. –2011,– №12. – С 10.
3. Соціологічне обстеження Інституту Горшеніна (28–15 квітня 2011 р.) // Коментарі. – 2011, 20 травня,–№20.–С. 18–23.
4. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України: Теорія, методологія, практика. – К.: ННЦ ІАПЕ, 2007. – 362 с.

***Annotation.** The analysis of an occupation level of agricultural population of the Kharkov area is carried out. Problems in labor relations in reforming of agrarian sphere are defined. Ways of perfection of labor relations to agriculture are developed.*

***Key words:** labor relations, labor market, employment, unemployment*

УДК 005.95:005.936.3

Лисак В.Ю., к.е.н., асистент Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка;

Лисак І.В., асистент Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

ЕВОЛЮЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СПРИЙНЯТТЯ РОЛІ І МІСЦЯ ЛЮДИНИ В СУСПІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

В статті досліджуються теоретичні основи та еволюційний розвиток понять щодо визначення сутності та ролі людини у процесі суспільного виробництва а також проблеми його ефективного використання.

***Ключові слова:** робоча сила, трудові ресурси, людські ресурси, людський капітал, трудовий потенціал, кадри, персонал, управління персоналом, трудовий колектив, працівники, співробітники.*

Вступ. В умовах ринкової економіки України постає проблема нового осмислення сутності усієї сукупності економічних процесів, що відбуваються на нинішньому етапі. Досвід проведення реформ свідчить про необхідність посилення уваги до однієї з центральних проблем ринкової економіки – формування та ефективного використання потенціалу людини, тобто її здібностей, знань та можливостей, як основного з факторів, що забезпечує конкурентоспроможність підприємств. Ця обставина визначила те виняткове значення, якого набуло нині ефективне управління персоналом, що забезпечує розвиток підприємства в цілому.

Аналіз літературних джерел дозволить оцінити проблему управління персоналом в різних аспектах сприйняття людини та прослідкувати еволюцію відношення до людського фактора. Від сприйняття людини як робочої сили, що була додатком машинного обладнання, до усвідомлення її як основного фактору виробництва, без врахування якого будь-яке підприємство чи організація не має жодного шансу на ефективний розвиток в конкурентному середовищі.

Методологічні засади дослідження управління персоналом було закладено в наукових працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених: Д.П. Богиня, В.П. Бордатов, Н.І. Верхоглядова, О.А. Грішнова, А.В. Калина, О.В. Крушельницька, Т.П. Макаровська, К. Маркс, Е.В. Маслов, Л.І. Михайлова, Ф.І. Хміль, Д.М. Ядранський. та ін.

Постановка проблеми. Метою нашого дослідження є з'ясування питання якою мірою в сучасній науковій літературі та серед управлінців-практиків застосовуються різні категорії, що характеризують сутність об'єкта кадрової роботи організації. На даний час поки що не сформувалось однозначного виміру цієї проблеми і тому можна зустріти в літературі та при обговоренні цього питання різні терміни: робоча сила, трудові ресурси, людські ресурси, людський капітал, трудовий потенціал, людський потенціал, економічно активне населення, кадри, персонал, трудовий колектив, працівники, співробітники та інше [1, с. 11].

Результати дослідження. Всі ці поняття різною мірою повторюють та доповнюють один одного, але кожне з них має індивідуальні особливості, які полягають в наступному.

Однією з перших категорій, яка характеризувала відношення людини до суспільного виробництва, була робоча сила. Ще К. Маркс у своїх наукових працях виділяв наступний аспект щодо аналізу робочої сили. Робоча сила, тобто здатність людини до праці, є таким товаром, результатом споживання якого є створення нової вартості. Робоча сила – це сукупність фізичних і духовних можливостей людини, які вона застосовує в процесі виробництва споживчих вартостей. Робоча сила є основним елементом продуктивних сил у будь-якому суспільстві, але товаром стає лише за умов ринкової економіки [2].

Серед вітчизняних науковців, які займаються проблемою дослідження робочої сили, а саме Михайлова Л.І., дає таке тлумачення цієї категорії: робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею у процесі виробництва [1, с. 12].

Доречно відмітити також тлумачення, яке дає Лисенко Ю.Г.: робоча сила – це сукупність фізичних та розумових здібностей людей, їх здатність до праці. За визначенням міжнародної організації праці (МОП), робоча сила – частина населення, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї праці для виготовлення товарів та послуг. На практиці ж до робочої сили відносять працездатне населення

віком від 16 років до пенсійного віку, які мають роботу або активно зайняті її пошуком [3, с. 9].

Стосовно такої економічної категорії як «робоча сила» необхідно відзначити, що в західних течіях економічної теорії вона визначається переважно як сукупність працюючих та тих, хто не працює, але активно зайнятий пошуками роботи. Як правило, робоча сила в цьому значенні перекладається термінами – «labour force» або «work force». Значення поняття «робоча сила» в її традиційному марксистському вигляді перекладається терміном «labour power». Цей термін розглядається як такий, що генетично вийшов із теорії трудової вартості і представляє собою міру заробітної плати. Остання ж теорія не отримала свого широкого розповсюдження в західній економічній думці, а отже і сам термін робоча сила «labour power» залишився поза увагою економістів у країнах з ринковою економікою [4, с. 10].

Проаналізувавши сутність категорії «робоча сила» можна припустити, що вона певною мірою себе вичерпала, оскільки в сучасних умовах господарювання, коли частка розумової та творчої праці постійно зростає, одних тільки фізичних і духовних здібностей замало. Для того, щоб стати робочою силою при сучасному розвитку науки і техніки, необхідно мати певні професійні знання, вміння та навички.

Наступною категорією, яка зустрічається в літературі для позначення людського чинника, виступають трудові ресурси.

Термін «трудові ресурси» було введено в науку на початку 20-х років минулого століття академіком С. Струмиліним [5]. Цей термін використовували як планово-економічний показник вимірювання робочої сили [6, с. 11].

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці – це підлітки і працюючі пенсіонери за віком.

Не можна не погодитись з визначенням трудових ресурсів, яке подане в українській економічній енциклопедії. Згідно з шш: трудові ресурси – наявна маса живої праці, інтегральні трудові можливості працездатного трудового населення, реальна здатність створювати блага сукупного працівника суспільства. Як економічна категорія ТР виражають відносини розширеного відтворення фізичних і розумових здібностей, знань, навичок та інших якостей людей, необхідних їм для роботи в народному господарстві, всебічного розвитку працівників у процесі суспільного виробництва [7, с. 696].

Отже, серед вітчизняних вчених сформувався ідентичне бачення щодо цієї категорії.

На нашу думку, термін «трудові ресурси» широко використовувався за часів командно-адміністративної системи та планової економіки для потреб централізованого управління працездатним населенням країни, однак без врахування особистісного чинника духовних та психологічних потреб індивіда. В умовах планової економіки трудові ресурси були одним з основних показників статистики зайнятості. Вони мають важливе значення й в умовах ринкової економіки, оскільки інтегрують такі категорії, як економічно активне населення – це та реальна частина трудових ресурсів, яка добровільно працює або хоче працювати, у т. ч. зайняті та безробітні особи, та економічно неактивне населення в працездатному віці – цей термін увійшов в науковий обіг в Україні з 1993р.

Подальші наукові дослідження економічних категорій, що описують відношення людського фактора до виробництва передбачають квантифікацію людського

та особистісного чинників виробництва. Людський чинник виробництва на макроекономічному рівні, тобто на рівні держави або суспільного виробництва, характеризується категорією трудові ресурси, а особистісний чинник знаходить своє відображення у категорії «персонал підприємства», що є значно вужчим, ніж трудові ресурси, оскільки включає в себе лише реальну частину трудових ресурсів, які зайняті виробничою діяльністю в межах конкретного підприємства, і не розглядають потенційну частину існуючих трудових ресурсів.

Сучасне розуміння сутності трудових ресурсів трактується як людські ресурси, що є значно ширшим і включає в себе такі поняття як трудовий потенціал, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання для роботи в сфері суспільно корисної праці [8, с. 11].

Людські ресурси як економічна категорія зустрічається в працях багатьох зарубіжних і вітчизняних економістів, зокрема П.Хейне, С.Л. Брю, Р.С. Фішера. Вони розглядають це поняття як економічну категорію, прирівнюючи його до ресурсного змісту⁷ [8, с. 17].

Ми не поділяємо цієї точки зору, оскільки, на нашу думку, ресурсний підхід до людського фактору є дещо обмеженим, оскільки не виключає такі індивідуальні характеристики як психологічний стан особистості, вмотивованість до праці, рівень його фізичного та духовного розвитку. В сучасних умовах розвитку економіки України відношення до ролі людини в процесі виробництва має базуватись на тому, що саме людина є найціннішим капіталом, який сприяє отриманню підприємством конкурентних переваг на ринку та без якого неможливе існування та розвиток підприємства.

Найбільш повне уявлення про людські ресурси дає категорія «людський капітал». Поняття людський капітал ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. в західній економічній літературі. За Г. Беккером, «людський капітал» – це сукупність природжених здібностей і набутих знань, навиків та мотивацій, доцільне використанієм яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства) [9, с. 8].

Шульцем Т., лауреатом Нобелівської премії 1979 р., до наукового обігу було введено поняття «людський капітал», під яким розумілась сукупність знань і кваліфікацій, що викопувала подвійну функцію – засобу виробництва і предмета тривалого користування [10, с. 6].

Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. У понятійний апарат вітчизняних науковців цей термін увійшов дещо пізніше. Це, насамперед, пов'язано з розвитком економіки в цілому. Оскільки ринкова економіка на теренах постсоціалістичних країн почала розвиватися значно пізніше, то спостерігаються деякі відмінності в категоріальному апараті.

Сучасна економічна наука накопичила досить великий матеріал, що дозволяє підійти до визначення носія людського капіталу й до уточнення самого поняття «людський капітал». Вихідним тут є поняття самого капіталу, тому що людський капітал – форма капіталу, а його особливості, закони руху відповідно нерозривно пов'язані із сутнісним визначенням капіталу [11, с. 66].

На нашу думку, серед вітчизняних науковців можна простежити деяку спільність у визначенні людського капіталу. Зокрема, Лукьянченко М.Д, Муромець Н.С. так трактують дане поняття: людський капітал – це сформований або розвинений внаслідок інвестицій та накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, здіб-

ностей, досвіду, мотивації, які ціленаправлено використовуються в тій чи іншій галузі суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на ріст доходів (заробітків) його володаря [12, с. 15].

Ідентичне трактування цього поняття знаходимо і в працях інших науковців Антонюк В.П., Бородіна О.М, Іванов М.П., Сумарокова Є.В. ті: людській кагатал – це сформований в результаті інвестицій і накопичень людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, які використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, що сприяє росту продуктивності праці і виробництва і, тим самим, впливають на зростання прибутків (заробітків) даної людини. Це дає нам підстави стверджувати що серед вітчизняних науковців сформувалося подібне бачення даної проблеми.

Всі вище перелічені категорії, які спостерігаємо, охоплюють і розглядають людину та її можливості на макро, тобто на рівні держави, і використовувати їх в спектрі розгляду на рівні підприємства є недоцільним.

Для означення людських ресурсів підприємства використовують термін працівники, співробітники, персонал, трудовий колектив, кадри та ін. У нашому дослідженні доцільніше застосовувати термін персонал, який отримав широке застосування, не виключно унаслідок розповсюдження прикладної іноземної літератури.

Зазначимо, що відомий японський підприємець і менеджер Коноске Маусіта так охарактеризував роль персоналу: «Ціна будь-якого підприємства дорівнює ціні його людського чинника». З цієї характеристики персоналу можна переконатись у тому, що саме людина з її здібностями та вміннями є одним з головних та вирішальних чинників, що формує конкурентоспроможність підприємства.

В Україні управління персоналом, як галузь теоретичних досліджень, почала формуватись на початку 1990-х років. У першу чергу це було пов'язано з розпадом командно-адміністративної системи, наданням самостійності підприємствам, розвитком ринкових відносин і, головним чином, усвідомленням того, що в центрі розвитку економіки знаходиться людина.

У працях таких вчених як Н.М. Бондар та С.Ф. Покропившій спостерігаємо значну схожість у визначенні поняття персонал: перший автор зазначає, що «персонал – це сукупність постійних (або) тимчасових працівників, які отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної роботи» [13, с. 153].

Більш широко цей термін трактує А. В. Шегда: персонал об'єднує весь трудовий колектив підприємства. До персоналу належать усі працівники, які виконують виробничі та управлінські операції.

Зовсім відмінне визначення зустрічаємо в праці І.І. Бажана: персонал – це струк-туровані по категоріях відповідно до принципу розподілу праці працівники підприємства. Це керівники, спеціалісти, службовці, робітники [14, с. 17].

Отже, протягом тривалого періоду розвитку економіки сприйняття людини як об'єкта управління постійно змінюється, відбувається трансформація категорій від більш простіших до складніших і цей процес є безперервним, перманентним (табл. 1.).

Систематизація понять що характеризують людину у процесі виробництва

Автор	Категорія
1	2
Українська економічна енциклопедія	робоча сила – термін марксистської політичної економії, який означає здатність людини до праці, сукупність потреб, фізичних, інтелектуальних і організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, що використовують в процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг.
Михайлова Л.І.	робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею у процесі виробництва
Покропившій С.Ф.	трудоі ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці)
Стефанишина О.В.	трудоі ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в економіці. Реально «трудоі ресурси» – це кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати
Богиня Д.П. та Грішнкової О.А.	людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання та можуть їх використовувати у трудовому процесі
Щегда А.В.	людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства
Воронкова В.Г.	персонал підприємства – це сукупність його працівників, що працюють по найму при наявності трудових взаємовідносин з роботодавцем, оформлених трудовим договором (контрактом)
Бажан І.І.	персонал – це структуровані по категоріях відповідно до принципу розподілу праці працівники підприємства. Це керівники, спеціалісти, службовці, робітники
Українська економічна енциклопедія	трудоі потенціал – людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили.
Бажан І.І.	трудоі потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівень, соціально-етичний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність

1	2
Грішнова О.А.	людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу
Луцькянченко М.Д., Муromець Н.С.	людський капітал – це сформований або розвинений внаслідок інвестицій та накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, здібностей, досвіду, мотивації, які ціленаправлено використовуються в тій чи іншій галузі суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на ріст доходів (заробітків) його володаря
Головінов О.М.	людський капітал – це сформований і накопичений у процесі економічних й інноваційних інвестицій у людину запас здібностей, здоров'я, знань, кваліфікації, навичок, умінь, досвіду, мотивацій, мобільності, результатом продуктивного використання якого є зростання доходу його власника й власника речовинного капіталу, у межах якого він реалізується

Висновки. Проаналізувавши тенденцію розвитку понятійного апарату по відношенню людського чинника до виробництва можна зробити наступний висновок. Не так часто в літературі та серед управлінців-практиків останнім часом застосовується термін «робоча сила». Це поняття зараз є більш політекономічним, однак при соціалістичному устрої нашої держави воно широко застосовувалось для характеристики забезпечення підприємств кадрами та ефективності їх використання. Отже, використовувати категорію робоча сила в проведеному дослідженні, є недоцільним, оскільки вона не повною мірою охоплює проблему, що досліджується.

Список використаних джерел

1. Михайлова Л.І. Управління персоналом : навч. посіб. / Л.І. Михайлова – Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения в 2-х т / Ф. «Энгельс, К. Маркс. – М. : Политиздат, 1955.— Т2. — 516 с.
3. Лысенко Ю.Г. Модели управления квалифицированной рабочей силой : монография / Ю.Г. Лысенко., Ю.Т. Олейник., А.Е. Алтухов. ; под ред. Лысенко Ю.Г. – Донецк : ООО «Юго- Восток ЛТД», 2005. – 183 с.
4. Левченко О.М. Якість трудового потенціалу регіону : монографія / О.М. Левченко – Кіровоград, 2002. – 135 с.
5. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин., – М. : Наука, 1982. – 471 с.
6. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М. Левченко. – К. : ВД «Корпорація», 2005. – 291 с.
7. Економічна енциклопедія : У трьох томах. Т. 3 / Редкол. : С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
8. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук – К., «Кондор». – 2006. – 308 с.

9. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006.–240 с.
10. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія у 2 ч. / Київський національний ун-т будівництва і архітектури / В.М. Лич (наук.ред.). – К. : КНУБА, 2009. – Ч.І – 224 с.
11. Бородатий В.П. Управління персоналом / В.П. Бородатий., І.Д. Крижко., А.Й Ягодзінський. : навч. посібник. – К. : ІЗМН, 1997. – 272 с.
12. Лукьянченко Н.Д. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия / Н.Д. Лукьянченко, Н. Е. Муромець,– Донецк : ООО «Лебедь», 2003 – 178 с.
13. Бондар Н.М. Економіка підприємства / Н.М. Бондар : навч. Посіб. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 400 с.
14. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання : монографія / І.І. Бажан – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 144 с.

***Annotation.** In the article theoretical bases and evolutionary development of concepts are probed in relation to determination of essence and role of man in the process of public production and also problem of him the effective use.*

***Key words:** labour force, labour resources, human capitals, labour potential, shots, personnel, management, labour collective, workers, employees, a personnel.*

УДК 631.158:331.522

Ментей О.С., к.е.н., викладач Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва, Харків

ЗАМІЩЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ УРЕЧЕВЛЕНОЮ ПРАЦЕЮ

Запропоновано модель заміщення трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств уречевленою працею, з урахуванням плинності кадрів, інтенсифікації виробництва та підвищення продуктивності праці. Конкретна апробація моделі здійснена на прикладі сільськогосподарських підприємств Харківської області.

***Ключові слова:** трудові ресурси, заміщення, інтенсифікація.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку вітчизняного аграрного сектору економіки постають принципово нові вимоги до формування і забезпеченості трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств. Нижчий рівень оплати аграрної праці порівняно з іншими видами економічної діяльності, відсутність збалансованості між трудовими ресурсами та робочими місцями спричиняють значне вивільнення працюючих із сільськогосподарських підприємств. Це призводить до відтоку з аграрного виробництва найбільш працездатних, досвідчених і перспективних працівників, що негативно позначається на економіці України.

Тому, актуальним є розробка методики заміщення живої праці уречевленою як основного резерва підвищення продуктивності праці та закріплення трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній літературі проблеми ефективної зайнятості, підвищення продуктивності праці та інтенсифікації вироб-