

ОГЛЯД ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Пугач А.М., д.н. держ упр., професор

Плотницька А.І., аспірант

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Процес формування та використання трудових ресурсів, в першу чергу, являє собою процес інвестування коштів у розвиток тих якостей і характеристик людини, які в подальшому зможуть дати можливість отримати людині, як об'єкту інвестицій, додатковий економічний та соціальний ефект. У цьому випадку оптимізація процесу формування людського потенціалу може розглядатися як визначення оптимальних пропорцій розподілу інвестицій у розвиток людини на основі оцінки потенціалу інвестицій в індивідуальний людський капітал [1, с. 158].

Людина як суб'єкт економічного життя являє собою постійний об'єкт досліджень, оскільки місце людини в системі соціально-економічних відносин постійно змінюється під впливом розвитку самого суспільства. Людина володіє безліччю атрибутивних якостей і властивостей, що визначають його соціальну та економічну роль, виконує різноманітні функції і відповідно до цього займає різне місце в структурі суспільного відтворення.

В даний час в сучасній літературі термін «робоча сила» використовується, як правило, тільки з позицій економічної теорії, тоді як у прикладній економіці трудові здібності людини найчастіше описуються категоріями «трудові ресурси» і «трудовий потенціал». Лише в останні роки в науковий обіг стійко увійшов термін «людський капітал», широко використовуваний на Заході.

Категорія «трудові ресурси» стала використовуватися для кількісної характеристики задіяних у процесі виробництва людей, тобто частини населення певного віку, що володіє належним здоров'ям, освітою, професійними знаннями, необхідними для суспільно корисної діяльності. У цьому контексті категорія «трудові ресурси» дозволяє чітко розмежувати всю сукупність здібностей людини праці, і ту її частину, яка використовується в професійній конкретній праці, тобто оплачувану і затребувану суспільством [2, с. 221].

Українська статистика пройшла важкий і складний шлях свого становлення і розвитку.

Однак перед органами державної статистики постала нагальна потреба розробки принципово нового механізму аналізу та прогнозування соціально-економічних явищ і розвитку держави, який би базувався на комплексній системі показників для всіх рівнів управління. Цей підхід обумовлює створення нового механізму і схеми формування показників відповідно до потреб і завдань економічного аналізу сьогодення.

Паралельно з цим у найближчі час має знайти своє кінцеве вирішення дилема принципового відходу від існуючої методології і практики збору та систематизації інформації головним чином за галузями і переходу на статистику підприємств (статистичних одиниць).

Сьогодні національна статистика України здійснює другий етап своїх реформ, де головними є питання:

- розробки методології для статистичного аналізу основних макроекономічних показників та економічного розвитку (включаючи стан «тіньової» економіки);
- комплексного впровадження нової системи класифікації, ядром якої є класифікація видів економічної діяльності (КВЕД);
- управління величезним потоком інформації від постійно зростаючої кількості малих та середніх приватних підприємств, що вимагає від Держкомстату використання нової статистичної методології, яка базується на вибіркових обстеженнях;
- організації системного аналізу економічних наслідків процесу приватизації;
- поліпшення якості соціальної та економічної інформації про становище на ринку праці, рівень життя, міграцію населення;
- створення системи екологічних показників, які дозволяють відстежувати ефективність політики, здійснюваної в цій галузі;
- запровадження методології для статистичного аналізу стану економіки шляхом застосування математичних методів та використання сучасних інформаційних технологій;
- поліпшення методів розповсюдження даних з метою покращання доступу широких мас до інформації та забезпечення міжнародних зіставлень.

Перед національною статистикою постає невідкладне питання переходу від фрагментарних реформ, які базувались на принципах пріоритетності, до системної трансформації, яка передбачає комплексне, взаємоузгоджене вдосконалення всіх елементів статистичного спостереження з урахуванням ринкового попиту на інформацію.

Необхідно також створити притаманні країнам з розвинутою ринковою економікою умови для ефективного та законодавчо дозволеного розвитку недержавних елементів національної статистичної системи, які ефективно можуть доповнювати діяльність органів державної статистики. Цей важкий, але єдино можливий шлях треба пройти, щоб стати рівноправним партнером світового співтовариства [3].

Рівень економічної активності визначають як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення віком 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

До цих пір залишається дискусійним питання про зміст категорії «трудовий потенціал». Так, ряд дослідників вважає, що поняття «трудовий потенціал» може розглядатися «як певна міра живої праці, яким володіє працездатне населення країни в цілому, міста, села чи регіонів різного масштабу, а також окремих сфер національної економіки: трудовий потенціал сільського господарства, сфери матеріального чи духовного виробництва і т.д. Його параметри визначаються кількісними (чисельність працездатного населення, фонд робочого часу) і якісними (ступінь зайнятості населення, рівень освіти і кваліфікація його потенційно і реально працездатної частини тощо) показниками » [4, с. 171].

В.О. Селевко вважає, що термін «трудовий потенціал» доцільно використовувати на рівні окремих підприємств, і пропонує під трудовим потенціалом розуміти «засновану на професійних знаннях, практичних навичках, особистісних і психофізичних характеристиках працівників здатність персоналу реалізовувати цілі підприємства при належному матеріально-технічному, інформаційному та організаційному забезпеченні процесу праці» [5, с. 227]. А систему трудового потенціалу він визначає як соціально-економічне утворення, що представляє єдину організовану структуру, компоненти якої взаємопов'язані і характеризуються єдністю, вираженою якісними і кількісними характеристиками працівників.

На відміну від трудових ресурсів, що відображають кількість і структуру праці, трудовий потенціал, на думку Н.В. Статівки [6, с. 123], характеризує його якість і потенційні можливості.

Л. В. Шитікова [7, с. 106] узагальнюючи огляд підходів до визначення трудового потенціалу прийшла до висновку, що сформувалося три підходи до тлумачення даної категорії: ресурсний, відповідно до якого трудовий потенціал характеризується як ресурси праці; факторний, відповідно до якого трудовий потенціал є формою втілення особистого чинника виробництва; ресурсно-факторний (інтегральний) відповідно до якого трудовий потенціал є потенціалом самої праці.

На наш погляд, категорії «трудові ресурси» та «трудовий потенціал» доцільно використовувати лише стосовно тієї частини потенціалу людини, яка пов'язана з безпосередньою реалізацією трудової функції, тоді як питання вдосконалення людських ресурсів та їх ефективного відтворення можуть бути дозволені лише при використанні категорій іншого рівня, наприклад категорії «людський капітал».

Дослідження терміну «трудові ресурси» були розпочаті ще класиками політичної економії, коли були сформовані два основні підходи до проблеми визначення змісту цієї економічної категорії:

- 1) розгляд його як одного з засобів праці;
- 2) ототожнення його з живою людською особистістю.

На рівні окремої особистості інвестиції в трудові ресурси пов'язані з самоосвітою, оволодінням професією, підвищенням кваліфікації, підтримкою певного рівня життя, веденням здорового способу життя, підвищенням культурно-морального рівня і адаптацією до середовища проживання.

В даний час існує дві основні моделі зайнятості.

Перша модель передбачає збереження великого числа робочих місць незалежно від їх продуктивності. При цьому найнижчий рівень оплати праці є компенсацією за консервацію обширного сегмента малопродуктивних робочих місць. Це одна з причин істотної нерівності в оплаті праці.

Друга модель - орієнтована не на підтримку високого рівня зайнятості, а на високий рівень продуктивності праці і, відповідно, заробітної плати. Основне завдання даної моделі полягає в тому, що захищати треба не робочі місця, а працівників, які втрачають роботу. У цьому випадку нерівність у розподілі заробітної плати виявляється досить помірною.

Отже, на наш погляд, трудові ресурси - це сукупність вроджених і накопичених фізичних, розумових і особистісних здібностей і якостей людини, набутих знань і вмінь, які можуть бути ним реалізовані з метою отримання доходу або соціальної адаптації та активності індивідуума. Слід зазначити, що на відміну від існуючих підходів найважливішою характеристикою трудових ресурсів поряд з їх здатністю забезпечити отримання доходу є досягнення соціального ефекту, що полягає в соціальній адаптації людини, забезпечення його соціальної активності.

Висновки

Трудові ресурси були і завжди залишаються головним чинником розвитку аграрного виробництва і суб'єктом суспільного відтворення. При цьому людина є головною продуктивною силою суспільства. Працівник одночасно є і носієм робочої сили і суб'єктом виробничих відносин. Впливаючи на аграрне виробництво, змінюючи його, він тим самим змінює всю систему економічних відносин, змінює свою власну економічну поведінку. Розглядаючи людські ресурси в системі забезпечення розвитку аграрного потенціалу слід зазначити, що з точки зору виробничих систем пріоритетними елементами людського капіталу є здатність людини до праці, рівень професійної освіти, наявність знань і виробничого досвіду, тобто тих елементів, що формують трудовий потенціал людини.

Питання використання та формування людських ресурсів слід розглядати в декількох площинах: у площині функціонування виробничої системи аграрного господарюючого суб'єкта і в площині розвитку конкретних територіальних утворень. Трудові ресурси є сукупністю вроджених і накопичених фізичних, розумових і особистісних здібностей і якостей людини, набутих знань і вмінь, які можуть бути ним реалізовані з метою отримання доходу або соціальної адаптації та активності індивідуума. Інвестиції в трудові ресурси виявляються малоефективними, насамперед, в деформованій економіці, тому що пов'язані зі значним ризиком, обумовленим невідповідністю попиту та пропозиції такого важливого елемента людського капіталу, як трудовий потенціал.

Список використаних джерел

1. Ажаман І. А. Розвиток соціальної сфери села як чинника залучення трудових ресурсів до аграрної галузі / І. А. Ажаман // Наука й економіка. - 2013. - Вип. 4(2). - С. 157-162.
2. Клокар О. О. Розробка комплексу маркетингових комунікацій на ринку аграрних трудових ресурсів / О. О. Клокар // Бізнес Інформ. - 2012. - № 3. - С. 221-224.
3. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#n12>
4. Рудика К. В. Використання трудових ресурсів в системі господарського механізму аграрних підприємств / К. В. Рудика // Наука й економіка. - 2013. - Вип. 4(2). - С. 171-175.
5. Селевко В. О. Трудові ресурси аграрних формувань регіону та ефективність їх використання / В. О. Селевко // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Ґжицького. - 2012. - Т. 14, № 1(2). - С. 227-231.

6. Статівка Н. В. Державний вплив на процеси відтворення трудових ресурсів аграрного сектора економіки / Н. В. Статівка // Державне будівництво. - 2013. - № 1. – С. 123-129.

7. Шитікова Л. В. Формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами – ключове завдання підприємств агропромислового комплексу / Л. В. Шитікова // Економіка і регіон. - 2012. - № 2. - С. 105-108.