

УДК 631.1:301.

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЇХ СУТНІСТЬ ТА ВІДМІННОСТІ

В.П.Муляр

Вирішальну роль у розвитку аграрної сфери АПК України відіграє головна продуктивна сила села — трудові ресурси.

В економічній літературі поряд з категорією трудові ресурси існує категорія трудового потенціалу. Що об'єднує ці категорії і які їх відмінності? Щоб відповісти на це питання проаналізуємо погляди відомих вчених на ці категорії. Адже категорія трудові ресурси визначається однозначно. Трудові ресурси — це частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, володіє знаннями і досвідом роботи в народному господарстві.

Вчені-економісти частіше зосереджувались на дослідженні сукупності, характеру та змісту таких соціально-економічних категорій як “трудові ресурси” і “робоча сила”. Але розвиток економічної думки зумовив необхідність комплексного, системного підходу до їх розгляду, дослідження взаємозв'язку і взаємозалежності. В результаті було відкрито й обґрунтовано нову соціально-економічну категорію “трудоий потенціал”. Останнім часом значно зріс інтерес саме до цієї категорії. І це зрозуміло. За умов розвитку науково-технічного прогресу, впровадження інтенсивних форм господарювання і переходу економіки до ринкових відносин швидко посилюється роль людського фактору, що прагне до оптимального поєднання своїх кількісних та якісних параметрів.

Трудоий потенціал села являє собою запас певної кількості та якості працездатного населення, яке мешкає в сільській місцевості. Він формується в результаті безпосереднього впливу соціально-економічного розвитку сільськогосподарського підприємства. Трудоий потенціал залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу, рівня освіти і кваліфікації, а також трудової активності окремих статевих-вікових груп сільського населення. Сукупність цих параметрів обмежує або розширює реальні межі трудового потенціалу.

Поняття трудового потенціалу, як економічної категорії, з'явилося в науковому обіході порівняно недавно і поки-що повністю не вивчене. За своїм значенням воно дещо ширше, ніж поняття трудові ресурси.

Трудовий потенціал, як соціально-економічна категорія, характеризує трудові ресурси та їх якісні параметри. Підвищення загальноосвітнього, професійно-кваліфікаційного рівня, оптимізація статевого і вікового складу трудових ресурсів, за незмінною, а іноді і за меншою їх кількістю, збільшує трудовий потенціал, тобто за більш високими якісними параметрами його продуктивна сила вище. В результаті зниження якісних характеристик трудових ресурсів навіть за незмінною їх чисельністю призводить до зменшення трудового потенціалу.

Трудовий потенціал, як соціально-економічна категорія, поєднує в собі не тільки кількісні, але і якісні параметри, серед яких: середній вік зайнятих у сільському господарстві, співвідношення статі, рівень загальноосвітньої і професійно-кваліфікаційної підготовки робочих і спеціалістів, класність механізаторських кадрів та інше.

Як показують дослідження, параметри відтворення сільського населення в регіоні швидко змінюються, і ці зміни в останнє двадцятиріччя несприятливі як для Миколаївщини, так і для України.

Без глибокого вивчення процесів відтворення населення і його структури неможливе проведення науково обґрунтованої політики в сфері народонаселення. Відтворення населення постійно змінюється, і як показують дослідження, не завжди зі сприятливої сторони.

Проблемою відтворення трудового потенціалу займалися у свій час чимало економістів, демографів.

Перший крок по проведенню соціологічних досліджень затрат бюджету часу різними категоріями працюючих ще в 20-30-ті роки були проведені під керівництвом академіка С.Г. Струмліна [5]. Проведені ним дослідження дали можливість висунути ряд важливих методологічних положень і практичних рекомендацій по економіці праці, ринку праці, які зберігають свою цінність і в теперішній час.

В сучасній економічній науці існують різні підходи до визначення трудового потенціалу. Автор М.І. Скаржинський притримується думки розгляду трудового потенціалу як однієї з економічних форм особистого фактору, який в свою чергу проходить через три стадії руху: ресурсну (трудові ресурси), умови виробництва (робоча сила) і перетворення в трудовий потенціал [4]. Трудовий потенціал виступає як максимально можлива міра праці, якою забезпечено суспільство, а відмінність між мірою потенціально можливої і дійсної праці складає резерв недоотриманої праці суспільством.

Більш детально з демографічної точки зору розглядає питання трудового потенціалу С.І. Пірожков [3]. На його думку, під трудовим потенціалом необхідно розуміти сукупність демографічних, соціальних, духовних та якісних характеристик працездатного населення. Аналогічної думки дотримуються і науковці В.П. Піскунова, В.С. Стешенко та інші.

В умовах переходу до ринку найбільш чітко проявляються та відтворюються нові якості трудового потенціалу, а також все більш поглиблюються протиріччя в самій системі трудових відносин (зокрема, протиріччя соціально-економічних відносин між інтересами традиційних професійно-кваліфікаційних структур та новими, які сформовані у зв'язку з розвитком ринкового господарства), що в свою чергу суттєво впливає на загальну динаміку продуктивних сил суспільства.

Необхідно зазначити, що трудовий потенціал людини формується в суспільстві та реалізується безпосередньо в суспільному та особистому секторах господарства, в різних галузях виробництва, що в свою чергу потребує вивчення питань економічної політики, соціології, покращення умов праці та його організації.

У свою чергу, трудовий потенціал характеризується якісною та кількісною визначеністю, а не ефективністю, стверджує автор Л.І. Гольдін [2].

В цілому, трудовий потенціал характеризується як більш об'ємна категорія, в якій відображається і сукупність соціально-

економічних якостей людей, які визначають їх дієздатність, а також і їх чисельність.

З точки зору розв'язання соціально-економічних завдань формування трудового потенціалу країни зазначений метод є найбільш продуктивним, бо дозволяє обґрунтувати визначення кількісних показників трудового потенціалу населення за віком та статтю. І.В. Багрова [1] дотримується точки зору, що саме трудовий потенціал, який є провідним елементом продуктивних сил суспільства, є, насамперед, об'єктивною можливістю держави, регіону, галузі, індивіду в сфері живої праці здійснення запланованих та вирішення окремих завдань. Кількісна сторона трудового потенціалу характеризується чисельністю трудових ресурсів на певний період та кількістю робочого часу, який може бути відпрацьовано працездатними в людино-днях і людино-роках. Першим показником користуються при визначенні рівня забезпечення галузі трудовими ресурсами та при виробничій характеристиці галузі, підприємства і окремих його підрозділів.

Якісна сторона трудового потенціалу характеризується їх складом за статтю, віком, рівнем освіти і кваліфікації та трудовою активністю окремих статево-вікових груп працівників. Відзначаючи, що трудовий потенціал має кількісну та якісну характеристики, необхідно зазначити три характерних компонента: демографічний, соціально-культурний та професійно-кваліфікаційний. При цьому І.В. Багровою якісна складова трудового потенціалу розглядається як “інтегральний культурно-інформаційний прошарок, нагромаджений попередніми поколіннями”.

В економічній літературі існують різні підходи до визначень робочої сили і трудових ресурсів. Одні автори характеризують їх як категорію чисто кількісного порядку, інші — як категорію соціально-економічну, треті ототожнюють робочу силу з трудовими ресурсами.

Зовсім інше розуміння робочої сили викладено в наукових працях американських вчених К. Макконнелла та С. Брю. Вони вважають, що до їх складу входять всі особи, які можуть і бажають працювати. За їх визначенням робоча сила включає працюючих громадян і безробітних, які активно шукають роботу.

В.В. Онікієнко відзначає, що і в ринкових умовах трудові ресурси залишаються одним із факторів відтворення суспільного виробництва, економічного зростання. Вони утворюють найбільш активну, самодіяльну частину населення, їх чисельність, вікова та статева структура і якість, яка в свою чергу визначається здоров'ям, освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, характеризують людський капітал суспільства.

Дослідження по вивченню економічних категорій, як трудові ресурси і робоча сила в минулому та на сучасному етапі розвитку суспільства — категорії трудового потенціалу та його основної суті, — дає можливість зазначити, що остання є досить складною в демографічному, соціально-економічному та соціально-культурному аспекті. Трудовий потенціал — це кількість і якість праці, на яку може розраховувати підприємство. Це поняття ширше, ніж трудові ресурси, але взаємопов'язане — адже вимірюється максимально можливим фондом часу трудових ресурсів при оптимальних інтенсивності, якості і продуктивності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Багрова И.В. Трудовой потенциал женщин: Автореф. Дисс. ... док. Экономических наук — М., 1991. — С. 39.
2. Гольдин Л.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма. //Вопр. Философии. — 1982. — №5. — С. 16- 24.
3. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. — К.: Наук. думка, 1982. — С. 180.
4. Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжков А.И. Трудовой потенциал социалистического общества. — М.: Экономика, 1987. — С. 101.
5. Струмилин С.Г. Избранные произведения в 5-ти томах. — М.: Экономика, 1984. — Т. 5. — С. 420.