

ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТЬ «РОБОЧА СИЛА» І «ТРУДОВІ РЕСУРСИ» В ЕКОНОМІЦІ

Анотація. У статті висвітлено теоретичні підходи до визначення сутнісних характеристик трудових ресурсів і робочої сили в економіці. На основі проведеного аналізу визначена їх роль у сучасному ринковому середовищі.

Ключові слова: робоча сила, трудові ресурси, людина праці, економічно активне населення, суспільне виробництво.

Summary. The article deals with theoretical approaches to defining the essential characteristics of human resources and labor in the economy. Based on the analysis of their role in today's market environment.

Key words: workforce, labor resource, human labor, the economically active population, social production.

Постановка проблеми. Результативність функціонування економічної формації визначається безліччю продуктивних факторів (природних ресурсів, робочої сили, капіталу) та їх досконалістю, які виступають як потенційна спроможність та спонукальні чинники енергійної підприємницької діяльності суб'єктів господарювання і стимулів трудової діяльності працівників, що реалізуються у кожній економічній системі — об'єднуючій ланці між природою (з її природними ресурсами) і людиною (з її продуктивною здатністю генерувати робочу силу і капітал).

З характерним перебігом часу, демократизацією суспільного життя, індустріалізацією та технічним прогресом виробництва змінюється інтерес до людини з її світосприйняттям, усвідомленістю і ціленаправленістю поведінки. Така дійова активізація людського фактора набуває рівня наукового пізнання з проявом рис комплексності: біологічної, соціальної, економічної, творчої. Визначальним фактором у цьому єднанні є робоча сила як економічний аспект природи людини, а її результативність та ефективність визначають всі якості працівника — носія трудових відносин.

Кваліфікована робоча сила, поряд із капіталом, відіграє стратегічно важливу роль перетворення природи і суспільства, відтворення виробництва, виробничих сил і суспільних відносин.

Ринковий поступ суспільства змінює погляд на сутність поняття «робоча сила», що в законодавчому та науковому її понятті формує певні трудові відносини, де поряд із традиційним кількісним аспектом та віковою структурою населення визначає соціально-економічну категорію «трудова ресурси», які виникли за конкретних виробничих умов. Внаслідок чого економічна суть понять «робоча сила» і «трудова ресурси» в деяких наукових працях ототожнюються, що не має достатнього пояснення і породжує певні дефініції такого трактування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методології визначення рівня людського розвитку при-

свячені глибокі дослідження провідних вчених-економістів, починаючи від фундатора поняття «робоча сила» та її ціни К. Маркса до сучасних зарубіжних і вітчизняних науковців: Т. І. Заславської, О. І. Ожерельєва, Б. А. Райзберга, Е. В. Касимовського, Л. Ш. Лозовського, Н. К. Долгушкіна, В. Г. Новикова, Д. П. Богині, О. А. Грішнєвої, Л. І. Михайлової, П. М. Макаренка, Г. Бартельса, М. Боона, В. Хоффмана, Г. Тена та ін., з дослідженнями економічної природи виникнення і становлення робочої сили та трудових ресурсів як складової сукупного капіталу підприємства чи країни в цілому. Внаслідок чого зведення понять «трудова ресурси» і «робоча сила» до механічної сукупності населення працездатного віку одними дослідниками або поєднання з обґрунтуванням соціально-класової їх сукупності іншими не знаходить в собі єдності думок.

Метою статті є дослідження теоретичних підходів до існуючих понять «трудова ресурси» та «робоча сила» із визначенням їх ролі в економіці за умов ринкового господарювання.

Виклад основного матеріалу. Загальна теорія процесів виробництва і виробничих відносин свідчить про зростаючу увагу до ролі і призначення не уречевленого накопичення капіталу в розвитку суспільства, а саме в залученні і використанні людського чинника — трудові ресурси, які є результатом фізичної та інтелектуальної праці з ціллю накопичення матеріальних благ країни чи регіону. Але такий макроекономічний показник, як накопичення національного багатства, не може виступати повною мірою та адекватною характеристикою суспільного розвитку, оскільки при цьому важко визначити рівень розвитку трудового капіталу у соціально-економічній формації. Тому під час аналізу результатів розвитку будь-якого виробничого процесу нагальною умовою постає обов'язкове врахування людського чинника як концептуальної умови суспільного розвитку, чим і пояснюється провідне значення трудових ресурсів і робочої сили в економіці.

Економіка і людина є провідною ідеєю політекономії, і надмірне спрощення ролі людини в економічному розвитку, приниження її своєрідності породжує догматизм і бюрократію. Але економічна наука більше цікавиться не поведінкою людей, а економічними показниками, апелюючи до «людини економічної» — агента економічної діяльності, а не людини біологічної, що, за визначенням Гегеля, при створенні успішних моделей за принципом «за інших рівних умов» людський чинник виступає взаємопов'язуючою ланкою економіки і виробничих відносин, при цьому сама людина (суб'єкт таких дій) виноситься за рамки без розгляду її природного генезису і розвитку у відношенні до економіки.

Розвиток робочої сили в суспільстві і трудових ресурсів має як певну схожість процесів (трудові ресурси є частиною суспільства), так і певні відмінності. Ознакою макроекономічного розвитку трудових ресурсів є вдосконалення виробничої сили праці для збереження і відтворення життя. Розвиток суспільства — вдосконалення людських сил взагалі. Сутність цих процесів — розвиток багатства людської природи як самоціль, але його безумовним підґрунтям завжди виступає відтворення робочої сили, носія трудових ресурсів, які визначають багатство суспільства і виступають рушійним чинником економічного розвитку будь-якої формації. Вищезазначені процеси нерозривно взаємопов'язані між собою і доповнюють один одного.

При цьому необхідно зазначити, що термін «ресурс», у сучасному його розумінні — це «матеріальний засіб, цінність, запаси, кошти, які в разі потреби можна використати» [1, с. 762]. Звідси трудові ресурси можна вважати своєрідним «запасом праці», величиною «від загальної кількості трудових ресурсів та їхніх якісних параметрів» [2, с. 18], з їх носієм «робоча сила» та економічним підґрунтям «робочий час» — необхідним для виконання праці.

Трудові ресурси будь-якого суб'єкта господарювання необхідно розглядати двояко: робоча сила — продукт природи з отриманням соціально-економічних функцій; ресурси — все те, що може бути спожито з користю для суспільного блага. Тому ресурс — це все те, що витрачається у процесі виробництва готового продукту, із чого суспільство може отримати користь.

Але на відміну від матеріальних, фінансових та інших ресурсів, які є в розпорядженні господарюючого суб'єкта, трудові ресурси виступають в якості виробника благ і за своєю економічною природою відрізняються від усіх інших ресурсів, якими володіє підприємство, а саме:

1) трудові ресурси є сукупністю робочої сили (людей), здатною до трудових відносин;

2) формування трудових ресурсів ґрунтується на русі людських ресурсів з їх здатністю до відтворення;

3) трудові ресурси утворюють як нові засоби праці, так і нові галузі діяльності, де в подальшому відбувається перерозподіл їх між галузями та наповнення ними;

4) трудові ресурси зберігають свою корисність у процесі свого споживання на відміну від інших ресурсів підприємства.

Внаслідок цього трудові ресурси суб'єкта господарювання — містке за змістом поняття і визначає сукупність носіїв функціонуючої та потенційно-індивідуальної робочої сили у виробництві матеріальних благ з тими відносинами, що виникають у процесі її відтворення. Крім того, трудові ресурси, з точки зору економічної категорії, виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою відтворювальних умов робочої сили [3, с. 74].

Останнє підкреслює суб'єктивний характер цього поняття, залежного від державного управління, де з практичною відсутністю державних гарантій зайнятості населення, неналежною підтримкою професійного їх становлення, негаразди соціально-побутового характеру суттєво впливає на рівень праці як однієї із головних умов залучення й ефективного використання трудових ресурсів у діяльності підприємств.

Аналізуючи існуючі наукові дослідження економічних понять «робоча сила» і «трудові ресурси», необхідно відмітити, що деякі автори характеризують їх як «частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи у сфері суспільно-корисної діяльності» [4, с. 11].

Але, на нашу думку, таке трактування значно ускладнює сутність та підходи до категоріального їх аналізу і соціального значення, яке становлять люди в рамках виробничих відносин, обмежених робочим часом.

У публікаціях інших дослідників економічної категорії «трудові ресурси» і «робоча сила» наведені як «відображення частини населення країни або адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно-корисної праці в народному господарстві, це потенціал живої сили, яку має у своєму розпорядженні суспільство на певний момент часу. ...Особи обох статей у працездатному віці, які потенційно могли би брати участь у виробництві товарів та послуг» [5, с. 9]. Або «трудові ресурси як носій робочої сили доцільно розглядати якісною сукупністю спроможностей працівників, що створюють матеріальні, духовні цінності та інші блага для суспільства з урахуванням впливу різноманітних чинників: економічних, соціальних, організаційних, виробничих, трудових, політичних, екологічних, природних та інших» [6, с. 14].

Останнє твердження деякою мірою можна віднести до дослідження виробничих сил аграрного сектору економіки з присутнім йому природним чинником і розглядати таке поняття як соціально-економічну або статистичну категорію.

Дещо специфічний підхід мали дослідження і радянських вчених, коли категорія «трудові ресурси» розглядалася з точки зору статистичного обліку і зводилася ними до врахування кількості працездатного населення без належної якісної оцінки його складу, що притаманно екстенсивному розвитку економіки з переважаючим кількісним оцінюванням ресурсів та резервів як основних. Тобто пострадянський погляд економічної категорії «трудові ресурси» відображав суспільне відношення до них як «до пасивного об'єкта зовнішнього управління», не вживаючи при цьому поняття «робоча сила», але він незримо присутній [7, с. 10].

Внаслідок чого якісний фактор оцінки трудових ресурсів не знаходив належного визнання, що, на наше переконання, вступає в дію тільки за умови інтенсифікації економіки як сукупності виробничо-суспільних процесів і відносин з отриманням життєвих благ людиною.

Цікавими є публікації західних економістів щодо терміну «трудові ресурси» (*«human resources»* — «людські ресурси»), який вживають на рівні виробництва, а при застосуванні словосполучення *«human resources management»* — «керування трудовими ресурсами» — мова йде про виробничі процеси. На противагу цьому автори вітчизняних публікацій більш схильні до використання терміну «трудові ресурси» в межах макромасштабу (країна, регіон, галузь). У межах суб'єктів підприємництва (мікромасштаб) вживаються терміни «працівники», «члени трудового колективу», «зайняті на підприємстві» та ін.

У доповнення цьому термін «робоча сила» (англ. *Labor power*) в економічній теорії — це «здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей, які людина використовує у своїй діяльності» [8, с. 22], який слід сприймати як синонім терміну «економічно активне населення» (тобто частину працездатного населення, зайняту і шукаючу роботу) з характеристикою тих, хто «може і бажає працювати» [9, с. 34].

Таким чином, більш розгорнуте уявлення щодо можливостей і здібностей робочої сили як узагальнюючої характеристики особистого чинника виробництва дає поняття «трудові ресурси», але, як показали попередні дослідження цієї категорії, і воно може трактуватися по-різному в залежності від ситуації його світосприйняття. І єдине що об'єднує ці категорії — це функціонуюча здатність людей до праці з формуванням потенційної їх спроможності, яка проявляється у вигляді робочої сили. На думку наукових дослідників Д. П. Богині та О. А. Грішної, «трудові ресурси — частина на-

селення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями здатна працювати в народному господарстві» [10, с. 34].

Ми цілком згодні з таким підходом щодо визначення категорії «трудові ресурси», адже до трудових ресурсів необхідно включати всіх людей (зайнятих, незайнятих), які можуть пропонувати свої здібності (невіддільно від особистості) і своєю працею генерувати виробництво певного продукту чи надання послуг. А якщо взяти до уваги те, що все населення наведено тільки споживачами матеріальних благ, то трудові ресурси виступають виробниками цих благ і характеризуються потенційною масою живої праці працездатного населення, володіючого необхідними здібностями до роботи у сфері народного господарства, як вираз економічних відносин з їх формування, розподілу, залучення і використання в якості робочої сили.

За визначенням А. Є. Котляр, говорячи про «робочу силу у вузькому й широкому змісті, варто мати на увазі не тлумачення того самого поняття в різних аспектах, як іноді думають, а позначення тим самим терміном різних понять, за якого «робоча сила» є вихідним, ключовим, у той же час «трудові ресурси» — похідне від нього» [11, с. 9].

Оскільки поняття трудових ресурсів і робочої сили по суті не націлені на вивчення індивідуальних якостей людини як працівника та особи, то низкою авторів введено поняття «людина праці» як індивідуалізованого елементу трудових ресурсів, власника робочої сили, володаря трудового потенціалу. Внаслідок чого життєдіяльність людини виступає рушієм розвитку виробництва, вдосконаленням структури створюваної працею продукції, виразом діалектичної єдності генезису людства, що має не лише прямий зв'язок типу «людина — продукт діяльності», а й зворотний: «продукт трудової діяльності — людина».

Отже, специфічною формою життєдіяльності людини є створення умов не лише її буття, зростання продуктивного творчого потенціалу її робочої сили, а й прояву до відтворення (зміна поколінь) безпосереднього носія — самої людини. Проте зведення низкою авторів поняття трудових ресурсів тільки до кількісної характеристики робочої сили — застаріло і неповно, оскільки людина — носій не тільки здібностей до праці, але й має прояв якісних характеристик, що використовуються у ринковому середовищі, представляючи специфічний сектор ринку праці із фазами відтворення трудових ресурсів (стать, вік, трудовий стаж, рівень освіти, професія, кваліфікація) з їх впливом на ВВП, демографію, рівень життя і доходів, соціальні гарантії, показники ринку праці.

І як відмічав класик політичної економії К. Маркс, «під робочою силою, або здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних можливостей, якими володіє організм, жива

людина» [8, с. 17]. Таке визначення робочої сили К. Марксом розглядають як «предмет природи», або як «одну із сил природи», чи як соціально-економічну категорію, яка не володіє засобами виробництва, а стає об'єктом купівлі-продажу. Такий підхід до розгляду робочої сили можна розцінювати тільки як певну здібність людини, і не більше. Але слід відмітити, що К. Маркс розрізняв поняття «розвиток виробничих сил праці» і «розвиток людських сил». Він підкреслював, що для останніх воно починається «лише там, де зупиняється робота, спричинена нужденністю і зовнішньою доцільністю, і тим самим за природою речей воно лежить по той бік власне матеріально-го виробництва» [8, с. 24].

Таким чином, виникнення робочої сили, на наше переконання, є тяжіння людей до праці з вироблення матеріальних благ для задоволення своїх потреб та потреб суспільства. Робоча сила існувала й існує за всіма способами виробництва, а за сучасних умов, з точки зору економічних відносин, виступає і формою товару, якісну сторону якого визначає категорія «трудові ресурси».

Висновок. Глобалізація економіки, впровадження новітніх технологій виробництва, загострення ринкової конкуренції потребують впровадження якісної оцінки трудових ресурсів як нововкладення у збереження і розвиток людського потенціалу, що може підвищити конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці. А оскільки суттєвих розбіжностей в поняттях трудові ресурси і робоча сила немає: «трудові ресурси» визначаються як «працездатна частина населення», «робоча сила» — «здатність людини до праці», то можна дійти єдиного висновку: трудові ресурси — зайнятість людей в економіці; робоча сила — вирішальний аспект суспільного виробництва (основа життя людей), бо всі речові фактори без праці мертві.

Тобто визріла необхідність комплексного, інституційного аналізу з формування, реалізації та розвитку людського капіталу за галузями економіки, дослідження і приведення в дію такого економічного механізму, який є визначальним для цього в умовах становлення соціально орієнтованої ринкової економіки України. Яка за сучасними вимогами заснована на ефективному управлінні з

використання обмежених економічних ресурсів у процесі виробництва і передбачає систематичний аналіз та оцінку усіх видів виконуваних робіт, процесів праці з отриманими результатами, що служать економічною основою не лише для залучення і використання трудових ресурсів, але й раціонального витрачання усіх виробничих ресурсів із збереження людського капіталу і надання можливості відтворювальній функції робочої сили.

Література

1. Сучасний тлумачний словник української мови: 65000 слів / за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубчинського. — Харків : ШКОЛА, 2006. — 1008 с.
2. Костаков В. Г. Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ : [учебник] / В. Г. Костаков. — М. : Экономика, 1976. — 530 с.
3. Соловйов А. Формування трудових ресурсів і зайнятості / А. Соловйов, Г. Романенкова // Економіст. — 2001. — № 10. — С. 72–77.
4. Долгушкин Н. К. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» — сущность и содержание / Н. К. Долгушкин, В. Г. Новиков // Аграрная наука. — 2001. — № 4. — С. 11–12.
5. Калина А. В. Економіка праці : [навч. посіб.] / А. В. Калина. — К. : МАУП, 2004. — 272 с.
6. Тищенко С. В. Формування та використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 / С. В. Тищенко. — Житомир, 2007. — 20 с.
7. Михайлова Л. І. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Л. І. Михайлова. — Суми : Козацький вал, 2003. — 256 с.
8. Маркс К. Капитал. Т. 1 / К. Маркс. — М. : Политиздат, 1988. — 567 с.
9. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит — М. : Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.
10. Богиня Д. П. Основы экономики праці : [навч. посіб.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К. : Знання-Прес, 2002. — 313 с.
11. Котляр А. Е. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Е. Котляр // Человек и труд. — 1996. — № 5. — С. 7–11.