

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

У статті проаналізовано теоретичні аспекти соціально-економічного розвитку трудових ресурсів. За ознаками ресурси класифікують таким чином: за походженням; за характером використання; за виробництвом; за способом відтворення. Відомо, що всі ресурси наявні в обмеженій кількості. Завдання суспільства – ефективно використання рідкісних ресурсів, що передбачає забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів, максимальне використання природних та інших ресурсів, отримання очікуваного результату господарської діяльності.

Ключові слова: аспекти, розвиток, трудові ресурси, класифікація, підприємство, виробництво.

I. Вступ

Вихідною в дослідженні сутності явища “трудова ресурси” є категорія “ресурси”. Ресурси (фр. ressource – допоміжний засіб) – основні елементи виробничого потенціалу, які мають у своєму розпорядженні систему [1] і які використовують для досягнення конкретних цілей економічного та соціального розвитку [2].

На думку Н.Я. Коваленко, під ресурсами розуміють матеріально-речові блага, природні багатства, людей, які можуть брати участь у процесі виробництва та споживання. Ресурси в економіці – це реальні потоки й запаси всіх видів технологічних чинників, використовуваних суспільством у виробництві [3]. Поняття ресурсного потенціалу є ширшим, оскільки до використовуваних ресурсів додаються потенційні запаси.

За ознаками ресурси класифікують таким чином: за походженням; за характером використання; за виробництвом; за способом відтворення. Відомо, що всі ресурси наявні в обмеженій кількості. Завдання суспільства – ефективно використання рідкісних ресурсів, що передбачає забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів, максимальне використання природних та інших ресурсів, отримання очікуваного результату господарської діяльності.

Під ресурсом розуміють усе те, що може бути утилізованим (спожитим з користю). Унітарність є корисність. Тому ресурс – це все те, що витрачається в процесі виробництва товарів і послуг та із чого людина може отримати користь [6].

У сучасній економічній літературі існують різні підходи до класифікації ресурсів, найбільш загальними серед яких є марксистський та ринковий. У кожному з них відведено

особливе місце трудовим ресурсам. Марксистська класифікація ґрунтується на тому, що фундаментальною основою розвитку людського суспільства є матеріальне виробництво, яке завжди передбачає наявність таких трьох чинників: робочої сили; предметів праці; засобів праці. Відповідно до цієї концепції, предмет і засоби праці в сукупності становлять засоби виробництва, які, на відміну від робочої сили, є речовими (об’єктивними) чинниками виробництва. Робоча ж сила є суб’єктивним чинником виробництва, а виробництво загалом – складною системою взаємодії цих елементів через технологію та організацію виробництва [4].

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати теоретичні аспекти соціально-економічного розвитку трудових ресурсів.

III. Результати

У вітчизняній економічній літературі, яка тривалий час базується саме на марксистській теорії, шлях до розуміння трудових ресурсів пролягав через дослідження соціально-економічних форм праці, її нормування та організації людини як головної виробничої сили суспільства. Категорія “трудова ресурси” вперше була введена в науковий обіг та управлінську практику в 1922 р. академіком економістом С. Струмиліним, її розглядали як робочу силу країни або народу у віці 16–49 років [5]. Трудові ресурси аналізували як обліково-статистичну категорію, необхідну для розробки їх балансу, і тривалий час розглядали населення переважно статистико-демографічному аспекті. Це дало змогу багатьом дослідникам трактувати трудові ресурси як працездатне населення працездатного віку. У зв’язку із цим вікові межі на різних етапах соціально-економічного розвитку країни кілька разів змінювалися.

На основі такого підходу будують свої дослідження й такі сучасні вчені, як М. Жук, Н. Єсінова. Ми характеризуємо категорію “трудові ресурси” через сукупність осіб обох статей працездатного віку (жінки – від 16 до 60, чоловіки – від 16 до 60 років), здатних брати участь у виробництві товарів та послуг, а також осіб обох статей, старших і молодших від працездатного віку, зайнятих у суспільному виробництві. Із цих категорій виключені непрацюючі інваліди праці та війни I та II груп і непрацюючі особи працездатного віку, які отримують пільгові пенсії [7; 10].

Як слушно зазначає Е. Лібанова, таке тлумачення трудових ресурсів – це рудимент занепакої системи [8]. Ще раз звертаємо увагу, що термін “трудові ресурси” виник у перші роки радянської влади, коли поряд з правом на працю законодавчо була закріплена обов’язковість кожного громадянина працювати, а суворий статистичний облік працездатного населення – трудових ресурсів – був одним з елементів централізованого планування економіки. У сучасних умовах завершення переходу України від командно-адміністративної до ринкової економіки, утвердження принципів вільної праці й заборони примусової праці використання терміна “трудові ресурси” в його колишньому розумінні втрачає сенс. Натомість виникає нагальна потреба в детальному дослідженні трудових ресурсів з метою наповнення цієї категорії новим змістом, адекватним сутності нинішніх суспільних перетворень.

В основу ринкової класифікації економічних ресурсів покладено теорію трьох чинників виробництва, розроблену Ж.Б. Сеєм у 1803 р. Як відомо, ці чинники – земля, праця, капітал [4].

Хоча низка аспектів інтелектуальної спадщини К. Маркса поставлена нині під сумнів, багато хто не тільки з-поміж вітчизняних, а й зарубіжних учених визнає фундаментальність його поглядів на те, що праця – найважливіший чинник виробництва [9]. Термінологічна сутність та зміст ресурсу “праця” змінювалися й упорядковувалися в процесі розвитку економічної теорії. Водночас у наукових колах ще немає єдності в поглядах щодо його інтерпретації.

В економічних словниках, науковій літературі вітчизняних авторів та вчених близького зарубіжжя поряд з ресурсами землі, капіталу найчастіше вживають термін “трудові ресурси”. “Великий економічний словник” [14] дає таке визначення: трудові ресурси – економічне активне, працездатне населення, частина населення, наділена фізичними і духовними здібностями до участі в трудовій діяльності. Ідентичне трактування трудових ресурсів подано в новітньому економічному словникові. В “Економічній енциклопедії” [1] зазначено: “Трудові

ресурси – наявна маса живої праці, інтеграційні трудові можливості працездатного населення, реальна здатність створювати блага сукупного працівника суспільства”. О.І. Чалий, А. Лобза до “трудоуних ресурсів” включають працюючих і непрацюючих громадян, чинну та потенційну робочу силу суспільства [11]. У загальноекономічному сенсі до трудових ресурсів найчастіше зараховують економічно активне населення.

У зарубіжній науковій літературі для визначення одного з найважливіших виробничих ресурсів вживають термін “праця”. Н. Грегори Манків, вирізняючи два найважливіші чинники виробництва – капітал і працю, визначає останню як час, який люди присвячують роботі [12]. Таке тлумачення праці видається дещо спрощеним, адже ресурс праці залежить не тільки від терміну її пропозиції та використання. Він значною мірою зумовлений запасами фізичного й духовного здоров’я. Ще для праці характерні різні рівні навичок і кваліфікації.

Автори “Економікс” К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю, ототожнюють поняття “праця” лише з найманою працею. Згідно з їх баченням, праця – це всі фізичні та розумові здібності людей, застосовувані у виробництві товарів та послуг. Із цього ряду виключається особливий вид людських талантів, а саме підприємлива здібність, яку автори через її специфічну роль для капіталістичної економіки розглядають окремо [13]. Аналогічної думки дотримуються деякі вітчизняні вчені [15].

Виокремлення та вилучення підприємницької праці зі структури праці не зовсім виправдане. Наймана праця є товаром на ринку праці, тоді як ресурс праці, трудовий ресурс суспільства складається з усіх здатних і бажаючих працювати, включаючи як самостійно зайнятих і безробітних, так і найманих працівників.

Трудові ресурси – працездатна частина населення (сукупність людей, що живуть на певній території: у районі, місті, регіоні, країні), що володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага або надавати послуги. Фізичні та інтелектуальні здібності людини залежать від віку – формуються та примножуються в ранній період його життя, втрачаються до старості [16; 17].

Кількість трудових ресурсів визначається, виходячи із чисельності працездатного населення – сукупності осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізичними даними до участі в трудовому процесі.

До складу трудових ресурсів включають:

- працездатне населення в працездатному віці;
- працюючі підлітки (до 16 років);
- населення старше від працездатного віку, що бере участь у суспільному виробництві [18].

До працездатного населення належать особи працездатного віку, встановленого в законодавчому порядку, за винятком непрацюючих інвалідів I і II груп, а також осіб, які перейшли на пенсію на пільгових умовах раніше від встановленого в загальному порядку робочого віку. В Україні межа працездатного віку становить для жінок 16–60 років та для чоловіків 16–60 років [19].

Розкриття сутності поняття “трудових ресурсів” можна зрозуміти, насамперед, якщо розглядати трудові ресурси у двох аспектах, як економічну та планово-розрахункову категорію.

Трудові ресурси як економічна категорія відображає частину населення країни або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільнокорисної праці в народному господарстві; це потенціал живої сили, яку має у своєму розпорядженні суспільство на певний момент часу. Відтворення та використання трудових ресурсів

здійснюється під впливом об’єктивних законів суспільного розвитку, притаманних тому чи іншому способу виробництва, насамперед, економічному закону народонаселення. Цей закон виражає динаміку працездатного населення й характер його використання в процесі виробництва. Кожному суспільно-економічному ладу притаманний свій закон народонаселення.

Трудові ресурси як планово-розрахункова категорія визначають особи обох статей у працездатному віці, які потенційно могли б брати участь у виробництві товарів та послуг. 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, у тому числі зайняті та безробітні особи, та економічно неактивне населення в працездатному віці (рис. 1) [20].

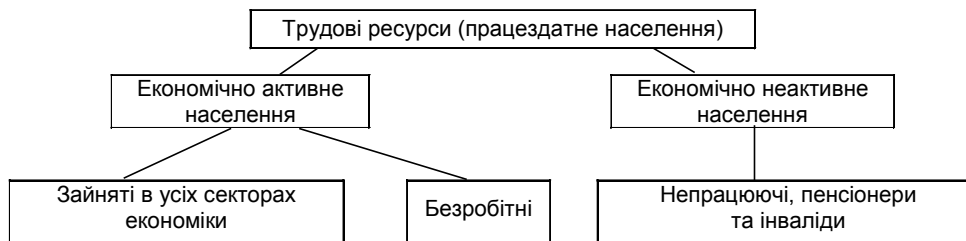


Рис. 1. Структура трудових ресурсів

Аналізуючи процеси зайнятості та безробіття, доцільно спиратися на методологію Міжнародної організації праці (МОП).

Згідно з українським законодавством, на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці [21].

Відповідно до рекомендацій МОП і міжнародних конференцій статистиків праці, усе населення можна поділити на економічно активне й економічно неактивне населення. Економічно активне населення – це частка населення обох статей, яка задовольняє попит на робочу силу для виробництва товарів та послуг і характеризується рівнем економічної активності населення. Згідно з кількісною методологією МОП ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на момент статистичного обстеження не мають роботи, але бажають її одержати.

Розподіл чисельності зайнятого населення за місцем роботи, статусом зайнятості, статтю, віком та рівнем освіти дає уявлення про структуру попиту на робочу силу і перерозподіл зайнятих між секторами економіки.

Економічно неактивне населення – це така частка населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До цієї категорії належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати, бо вони мають джерела доходу [17].

До населення, зайнятого в галузях економіки, належать робітники та службовці державних, кооперативних і громадських підприємств, установ та організацій; колгоспники, зайняті в громадському господарстві колгоспів; колгоспники й члени сімей робітників, службовці в працездатному віці, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві; особи, зайняті в спільних, приватних підприємствах; міжнародних організаціях.

Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення” [22], зайнятість – це діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі. До зайнятого населення відносять громадян нашої країни, які проживають на її території на законних підставах.

Згідно з методологією МОП, безробітними є особи у віці 15–70 років (zareєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які задовільняють такі умови:

- не мали роботи (прибуткового заняття);
- протягом останніх чотирьох тижнів шукали роботу або намагалися організувати власну справу;
- протягом найближчих двох тижнів були готові приступити до оплачуваної роботи, тобто почати працювати на умовах найму або на власному підприємстві.

Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення” [22], безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які від незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів через відсутність відповідної роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

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

Трудові ресурси залежать від низки чинників, без яких важко оцінити якісний або кількісний склад трудових ресурсів країни (рис. 2).

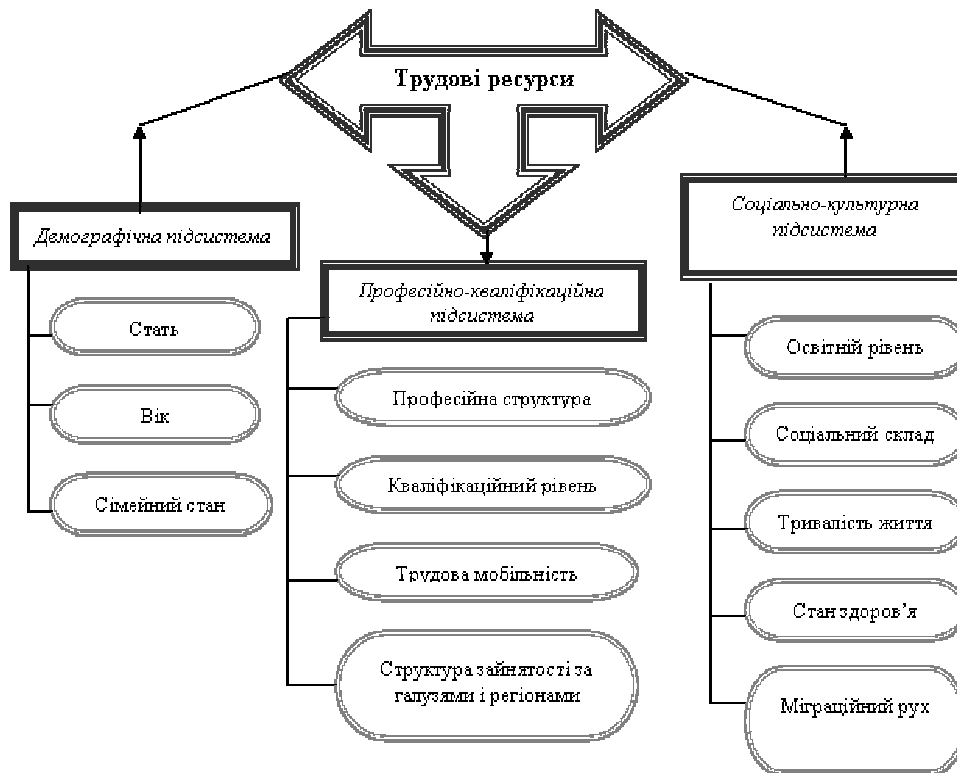


Рис. 2. Чинники, що характеризують трудові ресурси

В. Покришук [23] вказує, що розрізняють кількісні й 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. Белозерова [24] зазначає, що головними чинниками відтворення населення та трудових ресурсів є стан природного й виробничого середовища, рівень споживання та пов’язаний з ними спосіб життя. Отже, на відтворення населення й 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.

Найбільш істотний вплив на розвиток економіки країни справляють статеві та професійно-кваліфікаційна структури населення. Крім того, на відміну від більшості ресурсів, трудові ресурси мають відносно тісний зв'язок з певною територією. Кожен регіон має властиві лише йому демографічні, міграційні, освітні, культурні, інформаційні, інноваційні особливості, територіально-галузеві особливості ринку праці, науково-технічний рівень розвитку, що зумовлює якість трудових ресурсів і відповідну концепцію політики їх розвитку.

Вікова структура трудових ресурсів передбачає виділення таких основних вікових груп: молодь у віці 16–29 років; особи від 30 до 49 років; особи передпенсійного віку (чоловіки 50–60 років, жінки 50–60 років); особи пенсійного віку (чоловіки 60 років і старше, жінки 60 років і старше). Іноді для виявлення вікової структури використовують 10-річні вікові інтервали. Високий рівень трудової активності визначає частка осіб 20–49 років у загальному складі населення працездатного віку [20].

Статеву структуру трудових ресурсів характеризується співвідношенням чисельності чоловіків і жінок у їх складі. Вона визначається, як правило, за населенням працездатного віку основним джерелом трудових ресурсів.

Знання статево-вікової структури трудових ресурсів необхідно для цілей і завдань управління соціально-економічним розвитком держави щодо забезпечення відтворення трудових ресурсів, оскільки вона є найважливішим чинником сегментації ринку праці, окремі "ніші" якого традиційно "займають" певні соціальні групи.

Поряд з поняттям "трудові ресурси" в офіційних державних та урядових документах, спеціальній і науковій літературі вживають термін "трудовий потенціал". Термін "потенціал" позначає засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретних обставинах. Стосовно людських ресурсів трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розмежовують трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо [25].

Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за різними віковими групами залежно від різних причин, розмі-

ром і часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. Творчий потенціал і активність виявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій тощо. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю й стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів та угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг і громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю й часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо [19; 25].

Як соціально-демографічна категорія термін "трудовий потенціал" виник на додаток до традиційного поняття "трудові ресурси". Його зміст утворюють такі компоненти: демографічні, які характеризують якість і властивості трудового потенціалу як частини населення за статтю, віком, тенденціям відтворення тощо; природно-біологічні – з боку психофізичної придатності до праці з урахуванням стану й розвитку науково-технічного прогресу; духовно-інтелектуальні, що розкривають трудовий потенціал у частині розумового та культурного розвитку його носіїв, політичного рівня, освіченості та професійної підготовки до участі у праці тощо.

Поняття "трудовий потенціал" значно ширше від поняття "трудові ресурси", оскільки, крім фактичних кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів, включає ще й не використовуваний на сьогодні резерв суспільства. У цьому аспекті трудові ресурси можна розглядати як частину трудового потенціалу, рівень якісних характеристик яких дає змогу самостійно забезпечувати себе доходом від праці у сфері зайнятості. Є категорії населення, рівень трудового потенціалу яких нижче від рівня, необхідного для ефективної зайнятості. При цьому в одних цей потенціал має тенденцію швидко зростати (учнівська та студентська молодь), в інших – знижуватися (працівники передпенсійного віку, працівники, які не проходять підвищення своєї кваліфікації).

Із цього випливає, що головна властивість трудового потенціалу, вже тільки з урахуванням своєї етимології, відображає не стільки статику (певна кількість людей, певний рівень кваліфікації тощо), скільки динаміку процесу формування та розвитку здібностей і готовності до праці.

Українські вчені О. Бедасюк, С. Дуда, Г. Звонівська трактують трудовий потенціал держави як наявні й майбутні трудові можливості, які характеризуються певними кількісними та якісними характеристиками: чисельністю працездатного населення, його професійно-кваліфікаційним рівнем тощо [26; 27; 28].

Погляд на трудовий потенціал як на систему притаманний С. Пирожкову, який розумів під трудовим потенціалом сукупність трьох його підсистем: демографічної, соціально-економічної, соціально-психологічної, які відновлюють кількісні та якісні параметри його динамічного розвитку [29].

Таким чином, трудовий потенціал країни можна визначити як трудові можливості економічно активного населення, зумовлені його кількісними і якісними характеристиками, що реалізуються у вигляді надання суспільно корисної праці належної якості та в необхідній кількості для задоволення потреб на макрорівні.

Кількісні параметри трудового потенціалу характеризуються чисельністю працездатного населення й кількістю робочого часу, який відпрацьовує працездатне населення при сформованому рівні інтенсивності праці. Загальні кількісні параметри трудового потенціалу характеризуються чисельністю населення, його віковою структурою, кількістю працездатних і зайнятих у народному господарстві.

Якісні параметри трудового потенціалу характеризуються станом здоров'я, фізичною дієздатністю працездатного населення, рівнем освітньої та кваліфікаційної підготовки працездатного населення та іншими якісними індивідуальними характеристиками.

На думку українського теоретика Л. Шевчука, основними компонентами трудового потенціалу, а, отже, і трудових ресурсів, є біологічні, демографічні, економічні, інтелектуальні, сакральні, історичні, культурні, освітні, соціальні та мотиваційні здібності [30].

Процес управління трудовими ресурсами й накопичення людського потенціалу передбачає раціональне відтворення трудових ресурсів, їх формування та використання.

Виходячи з традиційних поглядів на систему управління трудовими ресурсами як складову управління соціально-економічним розвитком держави, отже, і структуру трудових ресурсів суспільства є динамічною єдністю трьох фаз трансформації свого стану: формування, розподілу та використання.

Фаза формування – початкова стадія формування трудових ресурсів – передбачає існування робочої сили поза трудовим процесом. Екзогенні та ендогенні чинники й умови розвитку трудового потенціалу визначають ступінь відтворення населення за основними його структурними елементами й

демографічними процесами, початковий рівень професійно-кваліфікаційної підготовки, інтелектуальний розвиток, морально-етичні якості трудових ресурсів.

Фаза розподілу – розподіл трудових ресурсів за регіонами, видами економічної діяльності, формами власності та професійними групами. Фаза розподілу характеризується попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці, створенням нових робочих місць у матеріальній та нематеріальній сферах, пошуком можливих напрямів інтеграції незайнятого населення в економічний процес і перерозподілом робочої сили в територіальному й міжгалузевому аспектах. Формується сукупність робочих сил різних рівнів: держави, регіону, галузі, підприємства.

Фаза використання – використання трудових ресурсів включає реалізацію й виробництво здібностей робітників, виявлення резерву трудового потенціалу, який може також бути задіяним для зростання конкурентоспроможності держави. Крім того, фаза використання включає управління організацією праці, економікою праці та впровадження інформаційних технологій у трудовий процес. Період використання трудового потенціалу передбачає як прогресивний розвиток і збагачення професійних здібностей, так і старіння знань та здібностей до праці [28].

IV. Висновки

1. Виявлено, що термін “трудова ресурси” вітчизняні вчені вживають у вузькому й широкому розумінні. У вузькому – це переважно склад працездатного населення працездатного віку. Таке його вживання є застарілим, оскільки не відображає реалій функціонування праці в умовах ринкових відносин. Натомість обґрунтованим і методологічно виправданим є використання терміна в широкому розумінні, за якого “трудова ресурси” відображають наявні на сьогодні й передбачувані в майбутньому ресурси праці суспільства, їх кількісні й якісні характеристики.

2. Трудова ресурси як динамічна система характеризуються складною структурою, єдністю стійких взаємообов'язків і залежностей основних елементів, що, у свою чергу, вимагає належні умови формування та розвитку трудового потенціалу, ефективного й раціонального використання трудових ресурсів, соціального захисту непрацюючим.

3. Зазначено, що розвиток трудових ресурсів залежить від основних соціально-економічних чинників ринкової економіки. На кількісний склад трудових ресурсів впливає демографія, міграція тощо. Якісний склад характеризує професійно-кваліфікаційна підсистема, рівень освіти, рівень здоров'я тощо. Від того, як розвиваються ці сфери, буде залежати рівень добробуту населення,

рівень життя, насамперед, рівень ефективного використання трудових ресурсів.

Список використаної літератури

1. Економічна енциклопедія : у 3 т. – К. : Центр ; Т. : Акад. народ. госпо-ва, 2002. – Т. 3. – 952 с.
2. Энциклопедический словарь : Менеджмент, маркетинг, информатика / [под. общ. ред. М.И. Молдованова]. – К. : Техника, 1993. – 856 с.
3. Коваленко Н.Я. Экономика сельского хозяйства : курс лекций / Н.Я. Коваленко. – М. : Ассоциация авторов и издателей ТАНДЕМ: ЗКМОС. – 1998. – 448 с.
4. Основи економічної теорії : підручник / [за ред. Ю.В. Ніколенка]. – 3-тє вид. – К. : ЦУЛ, 2003. – 540 с.
5. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С.Г. Струмилин // Хоз. стр-во. – 1992. – Вып. 2. – С. 34–45.
6. Заглинський А.О. Проблеми розвитку ринкових відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів / А.О. Заглинський. – Рівне : Волинські обереги, 2002. – 400 с.
7. Жук М. Комерційні відносини України: розвиток експортного потенціалу / М. Жук. – Чернівці : Рута, 2004. – 352 с.
8. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
9. 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", 2008. – Ч. 1. – 517 с.
10. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
11. 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.
12. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид. – К. : Знання-Прес, 2009. – 313 с.
13. 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.
14. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
15. Семенов Г.А. Организация труда в период перехода к рынку: монография / Г.А. Семенов. – Запорожье : ЗГИА, 2000. – 195 с.
16. Мерзляк А.В. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корещий, Г.О. Михайлова / [за ред. Є.П. Михайлова]. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 240 с.
17. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
18. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2009. – 224 с.
19. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Дрabanіч, Т.В. Євась та ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2012. – 328 с.
20. Калина А.В. Економіка праці : навч. посіб. / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
21. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. – К. : Праця, 1997. – 288 с.
22. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 р. № 14. – С. 171.
23. Покришук В. Підвищення економічної активності безробітного населення України / В. Покришук, Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 4. – С. 18–21.
24. Белозерова С.М. Социальная политика в сфере труда / С.М. Белозерова. – М. : Московский гос. ун-т, 2005. – С. 112–115.
25. Шаульська Л.В. Соціально-трудова відносини як чинник розвитку трудового потенціалу / Л. В. Шаульська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6. – С. 136–143.
26. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
27. Дуда С.Т. Трудовий потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання / С.Т. Дуда, М.М. Івасишин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.5. – С. 125–128.
28. Звонівська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.Т. Звонівська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
29. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков. – К. : Наукова думка, 2002. – С. 10–22.
30. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т. Шевчук. – Л., 2003. – 489 с.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2014.

Закаблук А.А. Теоретические аспекты социально-экономического развития трудовых ресурсов

В статье проанализированы теоретические аспекты социально-экономического развития трудовых ресурсов. По признакам ресурсы классифицируют следующим образом: по происхождению; по характеру использования; по производству; по способу воссоздания. Известно, что все ресурсы находятся в ограниченном количестве. Задача общества – эффективное использование редких ресурсов, предусматривающее обеспечение полной занятости трудовых ресурсов, максимальное использование природных и других ресурсов, получения ожидаемого результата хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: аспекты, развитие, трудовые ресурсы, классификация, предприятие, производство.

Zakabluk A. The theoretical aspects of socio-economic development of labour resources

The theoretical aspects of social-economic development of labour resources are analysed. After signs resources classify thus: originally; after the pattern of the use; relatively to the production; on the method of recreation. It is known that all resources are in the limited amount. A task of society is the effective use of rare resources, which foresees providing of full employment of labour resources, maximal use natural and other resources, receipt of the expected result of economic activity.

Under a resource all understands that can be reutilizable (it is used with a benefit). An unitarity is utility. Therefore resource – it all that is spent in the process of producing goods and services and what a man can derive benefit from. In modern economic literature there are the different going near classification of resources, most general among that marxist and market. In each of them the special place is taken to the labour resources. Marxist classification is base on that fundamental basis of development of human society is a material production. What always envisages the presence of such three factors : labour force; articles of labour; facilities of labour. In accordance with this conception an object and facilities of labour in totality present facilities productions, that, unlike labour force, are the material (objective) factors of production.

Labour force is the human factor of production, and production on the whole – by the difficult system of co-operation of these elements through technology and organization of production. In home economic literature that long time is based exactly on a marxist theory, a way to understanding of labour resources lay through research of socio-economic forms of labour, his setting of norms and organization of man as a main productive body of society. Category “labour resources” was first entered in a scientific appeal and administrative practice in 1922 by an academician by an economist С.Г. Струмилиным and examined as labour force of country or people in age 16-49. Labour resources were analysed as a registration-statistical category necessary for development of their balance, and long time examined a population mainly in a статистико-демографическом aspect. It gave an opportunity to many researchers to interpret labour resources as capable of working population of capable of working age. In this connection age-old limits on the different stages of socio-economic development of country changed several times.

Key words: aspects, development, labour resources, classification, enterprise, production.