

Коваленко Н.В.

к.е.н., доцент,

*доцент кафедри економіки повітряного транспорту,
Національний авіаційний університет*

Kovalenko Nataliia

National Aviation University

Лисенко В.В.

студентка,

Національний авіаційний університет

Lysenko Valentyna

National Aviation University

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

CONCEPT OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE AND APPROACHES TO THEIR EVALUATION

Анотація. У статті визначено підходи до сутності поняття «трудові ресурси», які є основним капіталом та підґрунтям для ефективної діяльності підприємства, галузі, країни. Трудові ресурси ототожнюються з економічною активністю населення та добровільно залучаються у процеси створення товару чи послуги економічно виправданими методами. Глобалізація світових процесів та впровадження новітніх технологій виробництва, загострення ринкової конкуренції потребують визначення рушійних сил, які формують напрями розвитку людського потенціалу, що сформують конкурентоздатну робочу силу. Тому на рівні держави необхідні дієві пріоритетні програми із забезпечення розвитку робочого потенціалу країни та зменшення відтоку за кордон кваліфікованих й інтелектуальних кадрів. Визначено об'єкти та суб'єкти державного впливу на розвиток трудових ресурсів.

Ключові слова: трудові ресурси, трудовий капітал, кваліфікація, освіта, продуктивність праці, чисельність, рух трудових ресурсів.

Постановка проблеми. Успішний розвиток підприємств у сучасних умовах господарювання не може здійснюватися без ефективного та раціонального використання трудових ресурсів, що сприяє поліпшенню функціонування підприємства. Водночас розуміння сутності трудових ресурсів та об'єктивне оцінювання їх праці, вчасне виявлення тру-

дових резервів для подальшого навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації створюють умови для підвищення конкурентоспроможності як підприємства, так і галузі та держави у цілому. Отже, управління трудовими ресурсами підприємства є ключовим чинником, що впливає на якість продукції чи послуги, сприяє поліпшенню господарської діяльності підприємства. Дослідження вирішальних чинників впливу на управління трудових ресурсів дає змогу враховувати розвиток, забезпеченість та їх використання. Оптимальна забезпеченість підприємств трудовими ресурсами, їх оцінка та виявлення резервів підвищення продуктивності праці мають велике значення для конкурентоспроможної діяльності будь-якого підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управління трудовими ресурсами підприємства є предметом дослідження таких учених-економістів, як: Д. Богиня, А. Воронін, О. Грішнова, Т. Давидюк, Т. Дибленко, О. Замора, Є. Качан, А. Колот, О. Крушельницька, Т. Мельник, Г. Осовська, Л. Чернелівський та ін. Водночас, незважаючи на значний науковий розробки, які присвячені питанню трудовим ресурсам, низка теоретичних і практичних питань сьогодні залишається невирішеною. Динамізм зовнішнього середовища, глобалізаційні процеси у

світі вносять постійні корективи в напрями формування та використання трудових витрат підприємств. Потребують регулярного дослідження питання оцінки трудових ресурсів, раціонального забезпечення підприємств трудовими ресурсами, формування дієвих резервів підвищення продуктивності праці працівників як основного складника розвитку підприємства.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на велику кількість досліджень, присвячених трудовим ресурсам, та їх наукову цінність, чимало підходів до управління трудовими ресурсами потребують подальших наукових досліджень.

Мета статті. Метою цієї роботи є дослідження управління трудовими ресурсами як основної рушійної сили розвитку підприємства для забезпечення конкурентоспроможності підприємства, галузі, країни.

Виклад основного матеріалу. Існує багато підходів до визначення поняття «трудова ресурси». Для розмежування сутності визначень проаналізуємо основні з них.

Поняття «трудова ресурси» вперше введено в економічну літературу відомим академіком С.Г. Струмиліним (1922 р.) у роботі «Наші трудові ресурси і перспективи», під якими він розумів робочу силу країни або народу у віці 16–49 років. Але використання даного економічно-соціального показника стало визнаним тільки із середини 50-х років ХХ ст. після затвердження терміну «загальні трудові ресурси», що включили «властиво трудові ресурси» і «військовослужбовців» Міжнародною конференцією статистиків праці [5]. Це надало подальший поштовх широким науковим дослідженням та використанню державними інституціями поняття «трудова ресурси» як визначення носія робочої сили.

Д.П. Богиня та О.А. Грішнова визначають трудові ресурси як «частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві» [1].

Є.П. Качан розглядає трудові ресурси як «сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами

працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності» [2].

В.О. Романішин визначає трудові ресурси як «головну продуктивну силу суспільства» [4].

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

Таким чином трудові ресурси будь-якого підприємства 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 в процесі виробництва готового продукту, із чого суспільство може отримати користь.

Окрім того, трудові ресурси з погляду економічної категорії виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою відтворювальних умов робочої сили.

Загалом трудові ресурси виступають сукупністю суспільної формації і, володіючи інтелектуальними здібностями, перетворюють матеріально-речовинний продукт для задоволення власних потреб. Досягнення цієї сукупності відбувається в процесі спілкування і праці людей, унаслідок чого й проявляється соціально-економічне підґрунтя трудових ресурсів.

Таким чином, трудові ресурси – це все працездатне населення країни регіону чи галузі, крім абсолютно не здатних осіб виконувати будь-яку роботу. А під терміном «трудова ресурси» необхідно розуміти кількісно-якісний склад усього працездатного населення з його залученням на добровільній основі до суспільно-корисної праці виключно економічно виправданими заходами.

Досліджуючи поняття «трудові ресурси» і «робоча сила», необхідно зауважити, що з економічного погляду вони знаходяться в одному ряду з такими поняттями, як «працездатне населення» – здатність до трудової діяльності без врахування віку і «трудовий потенціал» – єдність кількісної й якісної їх характеристик (працездатний вік, професійна підготовка).

Якщо взяти до уваги те, що все населення представлено тільки споживачами матеріальних благ, то трудові ресурси виступають виробниками цих благ і характеризуються потенційною масою живої праці працездатного населення, який володіє необхідними здібностями до роботи у сфері народного господарства як вираз економічних відносин з їх формування, розподілу, залучення і використання.

Виходячи з того, що робоча сила є здатністю людини до праці в процесі виробництва на основі цілісного використання своїх фізичних і духовних здібностей, то даний підхід надає можливість оцінити ступінь використаної праці як окремого працівника, так і їх сукупності, створюючи активне кількісно-якісне збалансування особистого й уречевленого чинників виробництва. Але при цьому не слід класифікувати робочу силу як потенціал (міць) будь-якого суб'єкта господарювання, тому що ці характеристики відносяться до її носіїв.

Трудові ресурси мають ототожнюватися з економічною активністю населення та за кількісним й якісним складом добровільно залучатися до процесів суспільно корисної праці економічно виправданими методами.

Якісною неоднорідністю трудових ресурсів багатокладної економіки, виступають розбіжності в освітньому, кваліфікаційному і диспозиційному потенціалі працівників, які носять стійкий характер з обмежуючою мобільною здатністю робочої сили. Це пов'язано з розподілом виробництва відносно замкнутого сектору, особливістю якого є монопольна природа і базується на закріпленні за видами виробництва технологій різних поколінь, що потребує відповідної якості робочих місць, або на неконкурентних перевагах виготовлення продукції чи наданні послуг. Таке привілейоване положення робо-

тодавців спонукає залучати більш професійно кваліфікованих і активних трудових ресурсів, сплачуючи їм за працю не за ринковими, а за завищеними своїми внутрішніми розцінками (ринковий наслідок децентралізації заробітку), породжуючи тим самим неоднорідність вартісного критерію і розшарування робочої сили через різницю в оплаті праці.

Отже, глобалізація економіки, впровадження новітніх технологій виробництва, загострення ринкової конкуренції потребують упровадження такої якісної оцінки до трудових ресурсів, як внески у збереження і розвиток людського потенціалу, що може підвищити конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці. Крім того, на державному рівні необхідні дієві пріоритетні програми із забезпечення соціального, трудового, освітянського і правового захисту робочого потенціалу країни від відтоку за кордон кваліфікованих і інтелектуальних кадрів. Разом із цим постає нагальне регламентування правовстановлюючих положень між індивідумом і інститутами національної економіки та державою з їх повним виконанням останніми, що значно підвищить роль людського капіталу. Передусім це стосується врегулювання на рівні держави таких основних соціально-економічних складників, як урівноваження мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, надання пріоритету соціально-демографічній політиці, активізація інститутів із підвищення фахової кваліфікації, сприяння забезпеченню зайнятості за всіма формами власності та надання прозорості соціально-трудовим відносинам між роботодавцями і найманими працівниками.

Розглядаючи трудові ресурси як систему, що розвивається, виходимо із діалектичного положення єдності її сталої та рухомої сторін. Мобільність, гнучкість системи є умовою її подальшої сталості, а сталість – результатом мобільності. У сталому стані система накопичує внутрішні протиріччя, пов'язані як із дією зовнішніх змінних чинників, так і з процесами зношення або «стомленості» внутрішніх елементів.

Нині для діагностування конкурентоспроможності підприємств широко використовується бенчмаркінг бізнес-процесів – метод,

за яким порівнюються характеристики певного об'єкту і кращого, еталонного. Причому сутність бенчмаркінгу розглядається з двох позицій:

1) як процес порівняння показників діяльності даного підприємства з відповідними показниками підприємств, що є лідерами у галузі;

2) як процес вивчення успішного досвіду інших підприємств та запровадження його в діяльності власного бізнесу.

Впровадження своєрідного бенчмаркінгу щодо розвитку трудових ресурсів передбачає вдосконалення наявних моделей оцінки його стану та розвитку для поліпшення діяльності підприємств різних форм власності.

Вплив держави на розвиток трудових ресурсів в Україні базується на системі правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання трудових ресурсів.

Об'єктами державного впливу на розвиток трудових ресурсів є:

- зайнятість у контексті регулювання пропозиції робочої сили та робочих місць;
- соціальні відносини між роботодавцями та працюючими;
- трудові відносини (оплата та охорона праці, умови найму та звільнення);
- підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників;
- розподіл та перерозподіл робочої сили.

Суб'єктами впливу держави на розвиток трудових ресурсів в Україні виступають:

- Міністерство праці та соціальної політики України;
- Державна служба зайнятості;
- Державний фонд сприяння зайнятості населення;
- координаційні комітети сприяння зайнятості;
- управління праці і зайнятості населення місцевих державних адміністрацій;
- Державна інспекція праці.

Захисні заходи держави пов'язані із забезпеченням гарантій зайнятості за умов зміни власника, приватизації, банкрутства (шляхом квотування робочих місць); з організацією та проведенням громадських робіт; із

договірним регулюванням трудової діяльності та вдосконаленням системи виплат і допомоги по безробіттю, страхових систем.

За напрямками впливу держави на розвиток трудових ресурсів розрізняють:

- методи стимулювання чи обмеження попиту на працю;
- методи стимулювання чи обмеження пропозиції праці;
- методи впливу на структуру попиту та пропозиції праці;
- методи забезпечення відповідності попиту на працю та її пропозиції.

За формами впливу використовуються прямі та непрямі методи; за характером впливу їх можна поділити на заохочувальні, обмежувальні, захисні та заборонні.

За змістом методи диференціюються на економічні, адміністративні та адміністративно-економічні. До економічних методів відносять фінансову підтримку доцільних робочих місць, організацію громадських робіт, спеціалізоване інвестування для створення робочих місць, підтримку малого бізнесу тощо. До адміністративних методів належать: нормативне зменшення пенсійного віку і тривалості робочого періоду, обмеження кількості робочих місць та можливостей сумісництва для однієї людини тощо.

За рівнем впливу методи поділяють на загальнодержавні, регіональні, галузеві. За джерелами фінансування – на держбюджетні, позабюджетні, за рахунок коштів Фонду сприяння зайнятості.

Основні методи впливу держави на розвиток трудових ресурсів можна об'єднати у такі групи:

- пряме стимулювання зайнятості;
- непрямий вплив на зростання зайнятості;
- заходи щодо скорочення пропозиції робочої сили;
- стимулювання самозайнятості;
- сприяння розвитку малого та середнього бізнесу;
- сприяння розвитку гнучкого ринку праці.

В основу вибору методів державного впливу на розвиток трудових ресурсів мають бути покладені: аналіз і прогноз ситуації на

ринку праці, визначення переваг кожного з методів, оцінка наслідків їх використання, узгодженості та спрямованості.

Ефективні моделі діагностики ринків праці запропоновано О.В. Никифоровою [3]. За основне завдання діагностики прийнято розпізнавання та ідентифікація поточної ситуації на ринку праці. Запропонована система діагностики включає три підсистеми: діагностика стану, діагностика адаптивних властивостей, вибір заходів щодо регулювання ринку. Комплекс економіко-моделей діагностики ринку праці зорієнтований на ієрархічну систему індикаторів стану ринку і враховує вплив на нього непрямих ознак. Комплексний показник стану ринку праці базується на інтегральних оцінках збалансованості ринку, оплати праці та нецінових чинників і умов праці. Перша інтегральна оцінка враховує чотири індикатори першого рівня: незадоволений попит на робочу силу; рівень безробіття за методологією МОП; середня тривалість зареєстрованого безробіття; рівень зареєстрованого безробіття. Друга інтегральна оцінка враховує два індикатори: заборгованість із заробітної плати та середньомісячна заробітна плата. Третя інтегральна оцінка включає три індикатори: кількість потерпілих від виробничого травматизму, кількість загиблих від виробничого травматизму; питома вага працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Існуючі методи та моделі впливу держави на розвиток трудових ресурсів виявляють як певну ефективність, так і обмеженість, яка пов'язана з їх недостатньою комплексністю і здатністю оцінити, з одного боку, ступінь сталості поточного стану трудових ресурсів регіону, а з іншого – умови необхідності їх переходу на нову стадію розвитку, а також наявний потенціал такого розвитку. Із цього випливають основні проблеми комплексного оцінювання стану та розвитку трудових ресурсів.

Висновки і пропозиції. Таким чином, існує велика кількість трактувань поняття «трудоі ресурси» та методів впливу на них. Найбільш вагомий вплив та формування ринку трудових ресурсів належить державі

через правові та організаційно-економічні заходи для забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання трудових ресурсів. Окреслення об'єктів державного впливу на розвиток трудових ресурсів дає змогу визначити методи її впливу на їх розвиток. Наявні методи впливу держави на розвиток трудових ресурсів як сприяють ефективному розвитку, так і уповільнюють його, тому й виникають основні проблеми оцінювання стану та напрямів розвитку трудових ресурсів.

Література:

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці : навчальний посібник. Київ : Знання-Прес, 2002. 313 с.
2. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами : навчальний посібник. Київ : Юридична книга, 2005. 358 с.
3. Никифорова О.В. Сучасні та перспективні методи і моделі управління в економіці : монографія : у 2-х ч. ; за ред. А.О. Єпіфанова. Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. Ч. 1. С. 30–40.
4. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования. *Актуальные проблемы экономики*. 2004. № 6. С. 214–219.
5. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы. *Хозяйственное строительство*. 1992. Вып. 2. С. 34–45.

Аннотация. В статье определены подходы к сущности понятия «трудовые ресурсы», которые являются основным капиталом и основой для эффективной деятельности предприятия, отрасли, страны. Трудовые ресурсы отождествляются с экономической активностью населения и добровольно привлекаются в процессы создания товара или услуги экономически оправданными методами. Глобализация мировых процессов и внедрение новейших технологий производства, обострение рыночной конкуренции требуют определения движущих сил, которые формируют направления развития человеческого потенциала, сформируют конкурентоспособную рабочую силу. Поэтому на уровне государства необходимы действенные приоритетные программы по обеспечению развития рабочего потенциала страны и уменьшения оттока за границу квалифицированных и интеллектуальных кадров.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой капитал, квалификация, образование, производительность труда, численность, движение трудовых ресурсов.

Summary. The article defines approaches to the essence of the concept of “labor resources”, which are the main capital and the basis for effective activity of the enterprise, industry, country. Labor resources are identified with the economic activity of the population, and are voluntarily involved in the process of creating a product or service by economically justifiable methods. The globalization of world processes and the introduction of the latest production technologies, the intensification of market competition require the definition of the driving forces that shape the development of human potential, which will form a competitive labor force. Therefore, at the state level, effective priority programs are needed to ensure the development of the country's labor potential and to reduce the outflow of skilled and intelligent personnel abroad. Objects and subjects of state influence on development of labor resources are determined. Successful development of enterprises in modern economic conditions can not be carried out without effective and rational use of labor resources, which helps to improve the functioning of the enterprise. At the same time, understanding the essence of labor resources and the objective assessment of their work, timely identification of labor reserves for further training and retraining, and raising the level of skills creates conditions for increasing the competitiveness of both the enterprise and industry and the state as a whole. Hence, the management of labor resources of the enterprise is a key factor affecting the quality of products or services, contributes to improving the economic activity of the enterprise. The research of the decisive factors influencing the management of labor resources allows to take into account development, security and their use. The optimal provision of labor resources by enterprises, their assessment and the identification of reserves for improving labor productivity are of great importance for the competitive activity of any enterprise. In general, labor resources are a combination of social formation and possessing intellectual abilities transform a material-material product to meet their own needs. Achievement of this set occurs in the process of communication and work of people, as a result of which the socio-economic basis of labor resources is manifested.

Keywords: labor resources, labor capital, qualification, education, productivity of labor, number, movement of labor resources.