

СЕКЦІЯ 5 РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 331.108

Бондаренко В.М.
*доктор економічних наук,
професор кафедри маркетингу та реклами
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету*

Козар В.В.
*асистент кафедри фінансів
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету*

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

REGIONAL FEATURES OF POTENTIAL LABOR RESOURCE

АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано різні підходи до визначення таких основних категорій, як «трудова потенція» і «трудова ресурсна потенція», розглянуто особливості економіко-географічного дослідження людських ресурсів регіону. Розкрито трудову ресурсну потенцію як знання, вміння і здібності людей, які можуть безпосередньо впливати на продуктивність праці і вплив яких тією чи іншою мірою може бути оцінено. Показано схему аналізу оцінки трудової ресурсної потенції. Розкрито стадії руху трудової ресурсної потенції.

Ключові слова: трудова ресурсна потенція, людські ресурси, трудова потенція, робоча сила, активне населення, ресурсний підхід.

АННОТАЦІЯ

В статье проанализированы различные подходы к определению таких основных категорий, как «трудова потенція» и «трудова ресурсна потенція», рассмотрены особенности экономико-географического исследования человеческих ресурсов региона. Раскрыта трудовая ресурсная потенция как знания, умения и способности людей, которые могут непосредственно влиять на производительность труда и влияние которых в той или иной степени может быть оценено. Показана схема анализа оценки трудовой ресурсной потенции. Раскрыты стадии движения трудовой ресурсной потенции.

Ключевые слова: трудовая ресурсная потенция, человеческие ресурсы, трудовая потенция, рабочая сила, активное население, ресурсный подход.

ANNOTATION

This paper examines the different approaches to the following main categories as labor and labor resource potential, the features of Economics and Geography studies the human resources of the region. Solved labor resource potential as knowledge, skills and abilities of people who can directly influence the productivity and impact of which in one way or another can be estimated. In the analysis of labor resource potential territorial unit defined quantitative scope of the test object and the necessary and sufficient components analysis. Unlike labor potential, elements of which are personal potential of the individual, labor resource potential is always a quality set of people living in a particular area. The paper shows the scheme of the analysis of labor resource potential. Reveals the stages of movement of labor resource potential.

Keywords: labor resource potential, human resources, labor potential, labor force, active population, resource approach.

Постановка проблеми. У вітчизняній економічній літературі проблема людини та його здібностей почала розглядатися з 20-х років минулого століття. У публікаціях з'явилися такі категорії, як «сукупна робоча сила», «сукупний працівник», «трудова ресурси» та ін. За цими поняттями втрачалася окрема людина зі своїми реальними властивостями й інтересами. Він був частиною величезної маси природних, виробничих, фінансових та інших ресурсів, що залучаються до економічного обороту. Подібні тенденції були типові не лише для нашої країни, але й для більшості розвинених країн початку минулого століття. Прискорення НТП сприяло технократичному підходу до оцінки місця і ролі людини у виробничому процесі. Людина почала розглядатися як економічна людина, тобто як суб'єкт ринкової економіки, що приймає економічно раціональні і виправдані рішення. Зміст багатьох понять значно змінився на початок ХХІ ст., а сам термін «трудова ресурси» деякими фахівцями зараз розглядається як образливе, таке, що не враховує право особи на «незанятість» поняття.

Нині складається зворотна ситуація: саме особистим якостям людини приписується визначальна роль під час аналізу багатьох економічних явищ. Частково ця позиція обґрунтована. Необхідність інтенсифікації виробництва, підвищення продуктивності праці привели до посилення уваги не лише до професійної підготовки і кваліфікації працівників, але й до таких їхніх якостей, як спільна культура, система етичних цінностей, мотивація трудової діяльності.

У зв'язку із цим в останні десятиліття з'явилася велика кількість нових термінів, зміст яких вимагає уточнення. Про зміст цих

понять написано і опубліковано досить багато наукових праць.

Проблема полягає не в недоліку понять, а в невизначеності і навіть плутанині.

Часто в синонімічному сенсі використовуються абсолютно різні терміни, водночас під одним і тим же терміном розуміються, на нашу думку, різні речі. Крім того, у економістів і економіко-географів спостерігаються неоднакові підходи до ідентифікації об'єкту дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Довгий час «наріжним каменем» у системі понять географії трудових ресурсів і економіки праці було поняття «трудова ресурси», і всі різноманітні терміни сьогодення є багато в чому його похідними. Проте в публікаціях останнього періоду частіше за останніх зустрічається категорія «трудова потенціал», яка розглядається деякими авторами як найзагальніша, яка включає всі останні. Найбільш вагомий внесок у вивчення питань трудових ресурсів зробили В.В. Воронін, П.С. Капіца, В.Г. Костаков, А.І. Михайлов, А.І. Рофе, Є.Л. Саприкін, Г.В. Сергєєв, Л.С. Чижов, Л.С. Тарасевич.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Аналізуючи дослідження трудового потенціалу в економічній літературі, Е.А. Саприкін виділив два підходи до визначення поняття:

- трудова потенціал розуміється як узагальнювальна характеристика кількості й якості сукупних здібностей до праці працездатного населення по соціальній участі в суспільно корисній діяльності;

- трудова потенціал зводять до потенціалу самої праці, пов'язуючи його із сукупним працівником. По суті, йдеться про масу праці, що знаходиться у розпорядженні суспільства [12].

Виділяють також ресурсний і факторний підходи [6]. Так, В.Г. Костаков і А.А. Попів визначали трудова потенціал країни та її регіонів як «відповідні трудові ресурси, що розглядаються в єдності їх кількісної і якісної сторін», де кількісну основу трудового потенціалу становить населення в працездатному віці, а якісну – вікова структура, рівень освіти, професійна підготовка і мобільність населення [7]. У даному контексті це поняття збігається з поняттям «трудова ресурси». Г.В. Сергєєва і Л.С. Чижова також ототожнюють ці поняття: «Трудова потенціал – це ті ресурси праці, які має у своєму розпорядженні суспільство: чисельність працездатного населення і його якісні характеристики (рід, вік, освіта професійна підготовка і т. д.)». Іншими словами, у всіх перерахованих вище прикладах поняття «трудова потенціал» не несе жодного нового смислового навантаження порівняно з поняттям «трудова ресурси», а часто і визначається через нього. Не зрозуміла взагалі необхідність заміни одного терміну іншим.

Наступне трактування трудового потенціалу дається представниками так званого «фактор-

ного підходу»: трудова потенціал як форма прояву людського чинника, і в якісну характеристику трудового потенціалу у цьому разі включають мотиви, ціннісні орієнтації, мобільність. Деякі автори пропонують ще ширше тлумачення поняття, розглядаючи його як здібність до генерації нових ідей, можливість нормальних соціальних контактів, психофізіологічні можливості участі в суспільно-корисній діяльності, раціональність поведінки і т. д. [3]. Дане трактування витікає з популярної нині концепції людського потенціалу.

Як бачимо, термін «трудова потенціал» дає майже безмежний простір для фантазії авторів. Проте багато з них суперечать один одному. На жаль, із більшості визначень не зрозуміло, чи йде мова про процес використання робочої сили, про самі ресурси робочої сили або про незатребувану (не залучену в економічне життя) частину робочої сили. Крім того, як про щось рівнозначне у визначеннях згадується про трудова потенціал особи, підприємства, регіону, країни.

Найбільш обґрунтованою, на нашу думку, виглядає характеристика трудового потенціалу, яка об'єднує декілька підходів (можна зустріти в І.С. Маслової і Е.А. Саприкіна). У першому випадку трудова потенціал – це узагальнююча характеристика міри й якості сукупності здібностей до суспільно корисної діяльності, якими визначаються можливості окремої людини, груп людей, всього працездатного населення щодо участі в праці [8]. У другому випадку трудова потенціал – це інтегральна характеристика кількості й якості сукупних здібностей до праці, що визначають можливості окремої людини, груп працівників, працездатного населення в цілому щодо участі в суспільно корисній діяльності на даному рівні соціально-економічного розвитку [12]. В обох визначеннях ведеться мова про можливість використання трудового потенціалу, а в другому випадку вказується і на один із чинників, що визначають його використання.

Питання про дефініцію понять «трудова ресурси», «робоча сила» і «економічно активне населення» детально розглядається в монографії В.В. Вороніна [1]. Автор приходить до доволі спірного висновку про те, що «перехід від терміну «трудова ресурси» до «трудова потенціалу» полягає в методиці врахування трудових ресурсів тих, що включають робочу силу». Якщо ж абсолютну величину трудових ресурсів розглядати з позицій якісної оцінки, то їх було б вірніше іменувати як трудоресурсний потенціал. На нашу думку, термін «трудоресурсний потенціал» декілька ширше за термін «трудова ресурси» і в кількісному вираженні і більшою мірою відповідає духу економіко-географічних досліджень. А ось між поняттями «робоча сила», «трудова ресурси», «економічно активне населення» не існує принципової різниці [10].

Об'єктом економіко-географічних досліджень, на нашу думку, виступає швидше не трудовий потенціал, а трудоворесурсний. У даному разі це не «гра слів», а принципова позиція авторів.

Як відомо, трудоворесурсний потенціал може розглядатися на різних ієрархічних рівнях. Але на відміну від трудового потенціалу, елементом якого виступає особистий потенціал конкретної людини, трудоворесурсний потенціал – це завжди якість сукупності людей, що проживають на певній території (населеного пункту, регіону, країни). Географічний підхід автоматично має на увазі аналіз територіальної системи або одного з елементів, що складають її. У цьому разі потенціал має просторове вираження. Такий масштабний підхід до вивчення трудоворесурсного потенціалу зумовлює виявлення всього комплексу елементів і умов функціонування територіальної системи.

Не можна не зазначити, що в роботах низки економістів також підкреслюється істотна якісна відмінність між потенціалом однієї

людини і сукупністю людей, що проживають на одній території. Трудовий потенціал регіону складніше порівняно з трудовим потенціалом працівника за рахунок різноманітних зв'язків. Трудовий потенціал регіону як система більше суми складових його частин, оскільки виявляються емерджентні властивості системи, яка є результатом коопераційного ефекту в ході здійснення спільної діяльності людей у рамках певних суспільних стосунків [12]. На нашу думку, саме на рівні територіальної одиниці сукупний трудовий потенціал набуває нової якості і повинен позначатися терміном «трудо-ресурсний потенціал». Саме із цієї миті він стає об'єктом вивчення економічної географії.

Оцінюючи даний складник регіональної системи, необхідно зазначити, що ми маємо на увазі саме трудоворесурсний потенціал, тобто лише ті знання, уміння і здібності людей, які можуть безпосередньо впливати на продуктивність праці і вплив яких тією чи іншою мірою може бути оцінений. Іншими словами, не йдеться про всю сукупність психофізичних

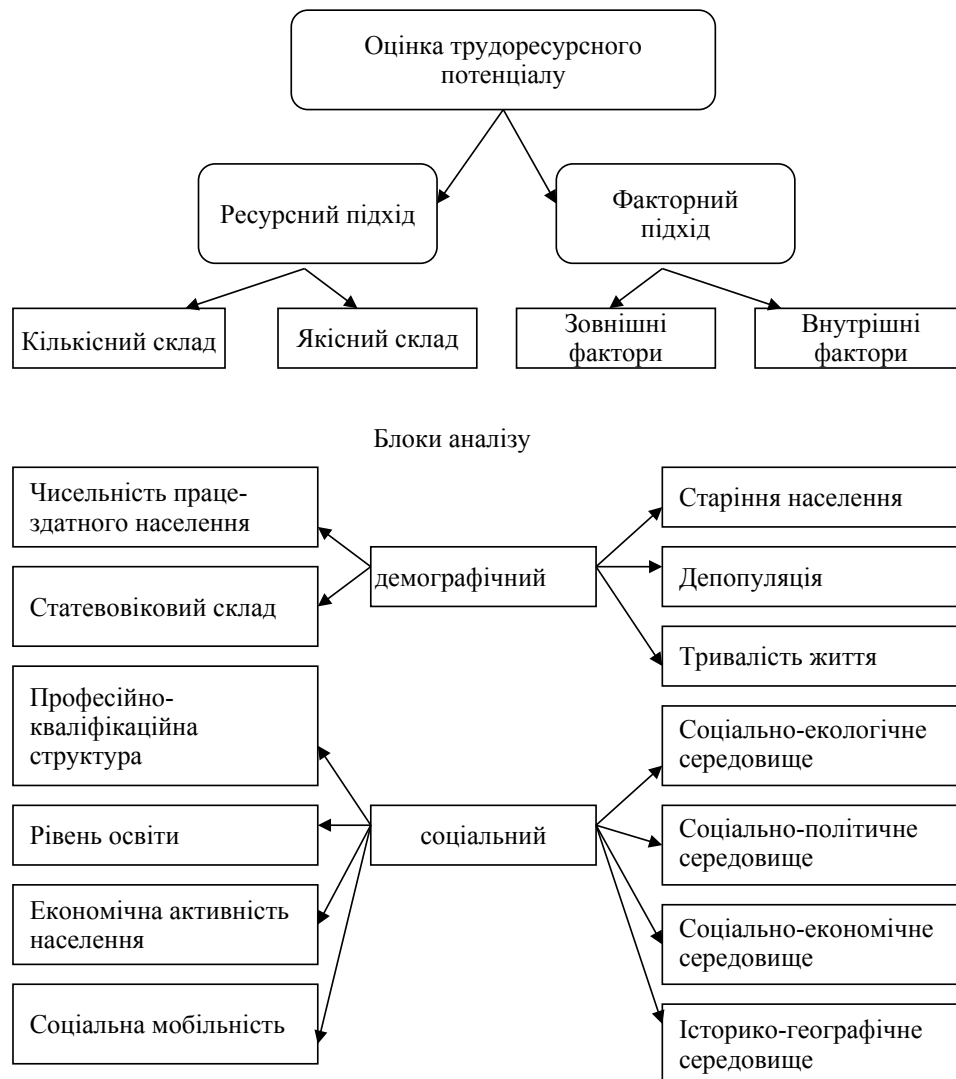


Рис. 1. Схема аналізу оцінки трудоворесурсного потенціалу

властивостей людської особи, складники потенціалу людини і суспільства в цілому, оскільки у цьому разі ми говорили б про якість особи, населення або людського потенціалу. Водночас не можна не погодитися з тим, що практично вся сукупність властивостей індивіда і соціуму в цілому, не залучаючись безпосередньо до суспільного виробництва, але будучи елементом соціально-географічного ландшафту, може робити помітний вплив на формування і розвиток територіальної системи. Дані елементи необхідно розділити, оскільки в процесі дослідження вони несуть різне смислове навантаження. Деяка частина безпосередньо задіяна в процесі виробництва, може бути оцінена за допомогою кількісних методів, але якась є лише умовою або чинником суспільного розвитку і не має кількісного вираження.

Під час аналізу трудових ресурсів потенціалу територіального утворення необхідно визначити кількісні рамки аналізованого об'єкту, а також необхідні і достатні компоненти аналізу. Що стосується кількісної сторони справи, то найближче до поняття «трудовий ресурсний потенціал» знаходиться поняття «економічно активне населення».

Для цілей економіко-географічного дослідження необхідно розділити оцінку трудових ресурсів потенціалу як такого (у вузькому сенсі) і як частини соціально-географічного середовища (у широкому сенсі). Дані компоненти можна розглядати як ресурсний і факторний підходи до аналізу об'єкту, а також як аспекти аналізу, які забезпечують більш комплексну характеристику людських ресурсів регіону (рис. 1).

По-перше, до аспектів оцінки самого трудових ресурсів потенціалу регіону, на нашу думку, можна віднести лише дві групи показників (які можуть подекуди варіювати):

- якісні характеристики працездатного населення: віковий склад, здоров'я (захворюваність, тривалість життя), професійно-кваліфікаційну структуру, рівень освіти, мобільність економічно активного населення;

- кількісні характеристики: чисельність, розміщення по території.

По-друге, за комплексного підходу оцінку трудових ресурсів потенціалу необхідно доповнити характеристикою соціально-географічного середовища, яка включає такі елементи:

- соціально-економічний (ситуація у сфері вжитку, доходів, рівня безробіття, а також соціальна структура населення);

- етно-конфесіональний (етно-конфесіональний склад населення, спосіб життя і стосунків, що склався, у сфері праці, духовна і культурна єдність населення);

- психологічний (рівень соціально-психологічної напруженості в регіоні, способи вирішення конфліктів, психологічні установки і стереотипи поведінки);

- політичний (політична стабільність регіону, організаційна діяльність інфраструктури ринку праці);

- соціально-екологічний (захворюваність);

- історико-географічний (історія заселення, традиції господарської діяльності).

Соціально-географічне середовище формується населенням регіону, яке у цьому разі виступає як більш емка категорія, що не зводиться лише до трудових ресурсів потенціалу. Водночас усі перелічені вище аспекти соціально-географічного середовища роблять безпосередній або опосередкований вплив на розвиток економіки, тобто можуть бути розглянуті як чинник, що визначає її розвиток. Таким чином, якщо ми беремо за основу факторний підхід до аналізу трудових ресурсів потенціалу, то автоматично виходимо за рамки якісного і кількісного аналізу робочої сили. Оцінка факторного складника, як правило, носитиме відносний характер і даватиметься з використанням суб'єктивних методів оцінки.

По-третє, будучи елементом певної територіальної системи, трудовий ресурсний потенціал потребує оцінки відповідності його якісних і кількісних параметрів потребам економіки регіону, тому оцінка трудових ресурсів потенціалу завжди носить відносний характер. Частково це

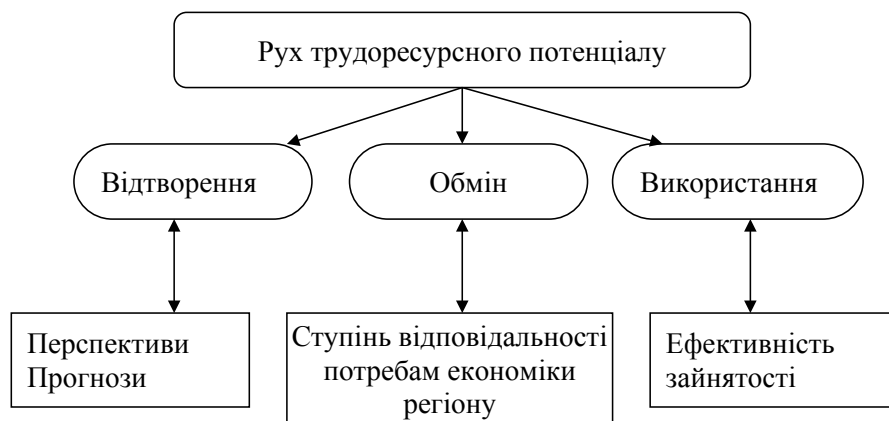


Рис. 2. Стадії руху трудових ресурсів потенціалу

відображається показниками функціонування регіональних ринків праці, і сам потенціал є суб'єктом регіонального ринку праці.

По-четверте, трудовий ресурсний потенціал регіону – система динамічна. У своєму русі проходить три стадії (рис. 2):

- відтворення;
- обміну (ринкову);
- використання.

Цим стадіям відповідають певні показники аналізу.

Оцінка на стадії відтворення більш за все відповідає поняттю «потенціал», але потенційний характер ресурсу відбивається на всіх стадіях його руху. Саме слово «потенціал» укажує на наявність двох тимчасових рівнів сьогодення і майбутнього. По-перше, він відображає ті, що реально існують і використовуються в економіці сьогодні трудові можливості, знання й уміння людей. По-друге, він спрямований на майбутнє, тобто постійно змінюється, розвивається і до того ж носить потенційний характер. Людина, як правило, сама вибирає міру своєї економічної активності. Частково це визначається об'єктивними чинниками, вплив яких можна прослідити: рівень заробітної плати, наявність незалежного постійного доходу, соціальне навантаження в сім'ї і т. д. Водночас за будь-якої соціально-економічної ситуації існує частина людей, що добровільно вибирають «економічну пасивність», причину якої прослідити не представляється можливим (принаймні за соціально-економічного підходу до явища). З іншого боку, навіть активно беручи участь у суспільному виробництві, людина може використовувати не всі свої знання, уміння, досвід і творчий потенціал (тобто не працювати з повною віддачею) і в центрі уваги у даному разі знаходиться мотивація трудової діяльності. Всі перераховані властивості особи важко піддаються формалізації, особливо під час регіонального аналізу явища.

Тому досить спірними, на нашу думку, є комплексні оцінки, що з'явилися, в яких як рівнозначні, без якісного поділу розглядаються і чисельність, і психофізичні властивості населення регіону.

Термін «трудова ресурсний потенціал» у вузькому розумінні слова має сенс визначати як працездатну частину населення якої-небудь територіальної освіти, яка залучена в суспільне виробництво, проявляє активність на регіональному ринку праці і може виступати як суб'єкт ринку праці різного ієрархічного рівня.

У ширшому розумінні це не лише сьогоднішній потенціал суспільства, але і майбутній, можливий.

І, нарешті, у найширшому сенсі це система, що включає як власне трудовий ресурсний потенціал, так і соціально-географічне середовище у цілому.

Висновки. Неможливо досягти повної комплексності в оцінці трудовий ресурсного потенціалу, оскільки і сам об'єкт аналізу не є комплексом у повному розумінні цього слова. Залежно від поставлених цілей дослідження можна розглядати як ресурсний, так і факторний складники трудовий ресурсного потенціалу самостійно, але не можна залишати без уваги різносторонній прояв цього сегменту територіальної системи, а також різноманіття зв'язків усередині неї. Будь-яка оцінка без урахування ресурсного і факторного складників в їх якісній єдності, даватиме неповне, однобічне, а отже, спотворене віддзеркалення дійсності. Різноманітність компонентів аналізу вимагає використання методичного інструментарію різних наукових напрямів і має на увазі тим самим міждисциплінарний характер дослідження.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Воронин В.В. Трудовий ресурсний потенціал в умовах реструктуризації галузей господарського комплексу / В.В. Воронин. – Самара : Самарск. гос. экон. акад., 2000. – 480 с.
2. Вдовина Э.Л., Симакова Н.А. Движение трудовых ресурсов на региональных рынках труда / Э.Л. Вдовина, Н.А. Симакова / Географические исследования территориальных систем природной среды и общества. – Саранск : МГУ 2003. – С. 53–61.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФА-М, 1998. – 210 с.
4. Капица П.Л. Научный и социальный подход к решению глобальных проблем / П.Л. Капица // Вопросы философии. – 2013. – № 1.
5. Синергетика и прогнозы будущего / С.П. Капица, С.П. Курдюмов, Г.Г. Малинецкий. – М. : Наука, 2015. – 227 с.
6. Каргазаевой И.П. Региональные особенности занятости населения / И.П. Каргазаевой // Проблемы региональной экономики. – 2002. – № 4–6.
7. Костаков В.Г., Попов А.А. Интенсификация использования трудового потенциала / В.Г. Костаков, А.А. Попов // Соц. труд. – 1982. – № 7.
8. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества / И.С. Маслова // Вопросы теории и методологии исследования. – М., 2014.
9. Михайлов А.И. Влияние рынка труда на формирование квалификации работника / А.И. Михайлов. – СПб., 2003
10. Вдовина Э.Л. Проблемы регионального анализа рынка труда : [монография] / Э.Л. Вдовина. – Пенза : ПГПУ, 2004. – 120 с.
11. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : [учеб. пособ.] / Под ред. А.И. Рофе. – М. : МИК, 2015.
12. Сапрыкин Е.А. Экономическое содержание категории «трудовой потенциал региона» / Е.А. Сапрыкин // Экономические проблемы труда в России. Сборник статей / Ред. О.А. Панин. – Саратов : СГТУ, 2001. – 100 с.
13. Экономическая теория : [учебник для вузов] / Под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича ; 3-е издание. – СПб. : СПбГУ-ЭФ, 2009. – 150 с.