

УДК: 331.55

**І.І. Дубинська, І.Ю. Дубинський, аспіранти
Міжнародний університет бізнесу і права**

**«ТРУДОВІ РЕСУРСИ РЕГІОНУ»:
СУТНІСНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ**

У статті обґрунтовано співвідношення між поняттями «трудові ресурси» та «трудовий потенціал», дано авторське трактування терміну «трудові ресурси регіону». Вважаємо, що ефективність залучення регіональних трудових ресурсів в процес виробництва залежить від значної сукупності факторів. В результаті монографічних досліджень встановлено, що трудові ресурси регіону мають дуалістичну природу, з одного боку є основою продуктивних сил регіону, а з іншого є метою розвитку регіону. Адже трудові ресурси є найбільш важливим нематеріальним ресурсом, і відповідно розвиток цього ресурсу з врахуванням інтересів кожного індивіда повинно стати стратегічною задачею розвитку регіонів.

Ключові слова: *регіональний розвиток, трудові ресурси, нематеріальні ресурси, трудовий потенціал.*

Постановка проблеми. В сучасній економічній ситуації, для якої характерна наявність кризових явищ, здійснення ефективної економічної діяльності на всіх рівнях залежить не лише від матеріально-технічного забезпечення, а й від достатньої кількості висококваліфікованих кадрів та ефективного управління ними. Трудові ресурси завжди були і є головним ресурсом країни та її регіонів. Тому саме вони здатні забезпечити високі темпи росту та конкурентоспроможність регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам дослідження трудових ресурсів на різних рівнях присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, серед яких слід відмітити: Л. Балабанова, О. Грішнову, В. Гончарова, Т. В. Давидюк, П. Друкер, М. Долішнього, С. Злупко, О.В. Крушельницька, А.Колота, Е. Лібанову, С. Мельника, У. Оучі, О.Сардака, Л.Столяренко, Б. Сербіновського, В.Хомякова, В.Цветаєва, С.Шекшня та інших. Але незважаючи на значний вклад вчених, в окремі аспекти цього фундаментального напрямку дослідження недостатньо привернуто уваги сутнісно-функціональному аналізу саме трудових ресурсів регіону.

Формулювання цілей статті. Метою нашого дослідження стало

дослідження теоретичної сутності поняття «трудові ресурси регіону» та функціональний аналіз цієї категорії.

Виклад основного матеріалу. Трудові ресурси регіону є основним компонентом ресурсного потенціалу території приймаючи участь і всіх видах та формах суспільного виробництва в регіоні. Досліджуючи сутнісно – функціональну природу трудових ресурсів регіону слід насамперед розрізнити поняття «трудові ресурси» та «трудовий потенціал». Зокрема, Т. В. Давидюк – намагаючись знайти зв'язок між категоріями «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» та «людський капітал» зазначає, що необхідність вживання зазначених понять була зумовлена зміною поглядів на роль і місце людини у виробництві в процесів всебічного суспільного, наукового, технологічного розвитку тощо. Крім того, зауважується, що «...трудовий потенціал людини визначається не стільки переліком окремих якостей, скільки раціональністю їх сполучення». Реалізованою частиною трудового потенціалу вважається, на думку вченого, людський капітал, оскільки він виражає ті якості людини, які за певних обставин приносять чи не приносять дохід [1, с. 33]. Ми зупинимось на трактуванні поняття «трудові ресурси» в регіональному вимірі та його порівняльній характеристиці з часто вживаним терміном «трудовий потенціал».

Загально прийнятим трактуванням терміну «трудові ресурси» є частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Одна з причин того, чому трудові ресурси є особливою категорією, полягає в тому, що головним елементом системи управління трудовими ресурсами є людина праці, власник робочої сили.

Існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси». Так, В.О. Романішин визначає трудові ресурси як головну продуктивну силу суспільства [2]. В.В. Травін трактує трудові ресурси як частину населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно-корисною працею [3, с. 27]. 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 [4, с. 19].

У. Оучи розглядає трудові ресурси як частину населення, що проживає на певній території, яка володіє фізичними та інтелектуальними здібностями, навичками й умінням, необхідними для роботи у певній

трудої сфері [5]. Пітер Друкер під трудовими ресурсами розуміє наявну масу живої праці, інтеграційні трудові можливості працездатного населення, реальну здатність створювати блага сукупного працівника суспільства [6].

Відмінність трудових ресурсів від інших видів ресурсів полягає в тому, що кожен найманий працівник може: відмовитися від запропонованих йому умов; вимагати зміни умов праці та модифікації неприйнятних, з його точки зору, робіт; навчитися іншим професіям і спеціальностям; звільнитися з підприємства за власним бажанням.

Термін «трудої ресурси» вітчизняними вченими використовується у вузькому й широкому розумінні. У вузькому розумінні він характеризує переважно склад працездатного населення в працездатному віці. Таке його вживання є застарілим, оскільки не відображає реалій функціонування праці в умовах ринкових відносин. Натомість обґрунтованим і методологічно виправданим видається використання терміна у широкому розумінні, за яким «трудої ресурси» відображають наявні на сьогодні і прогнозовані в майбутньому ресурси праці суспільства, їх кількісні та якісні характеристики [7, с. 99]. Тому часто ми зустрічаємо поняття трудовий потенціал.

Для обґрунтування співвідношення цих понять доцільно спочатку проаналізувати – що є ресурсом, а що потенціалом. Ресурси (від фр. *resource* – допоміжний засіб) – запаси чого–небудь, які можна використати в разі потреби; кошти, цінності, можливості [8, с.119]. Базуючись на дослідженнях Н.М. Побережної [9] можна відмітити наступне:

- основним критерієм і невід’ємною частиною трактування «потенціал» є ресурси або їх система;

- загальна частина потенціалу як економічної категорії з часом змінюється, розширюється та трансформується від поняття «... набір ресурсів, які в процесі виробництва приймають форму факторів виробництва» [10] до «сукупність накопичених ресурсів та їх використаних і невикористаних потенційних можливостей у сфері виробництва матеріальних благ та послуг з метою найбільш повного задоволення потреб суспільства» [11].

На нашу думку, поняття трудового потенціалу є більш широкою категорією, яка включає в себе трудові ресурси наявні та потенційні. Тому в основі нашого дослідження лежать трудові ресурси в регіональному вимірі, як базис для формування трудового потенціалу регіону.

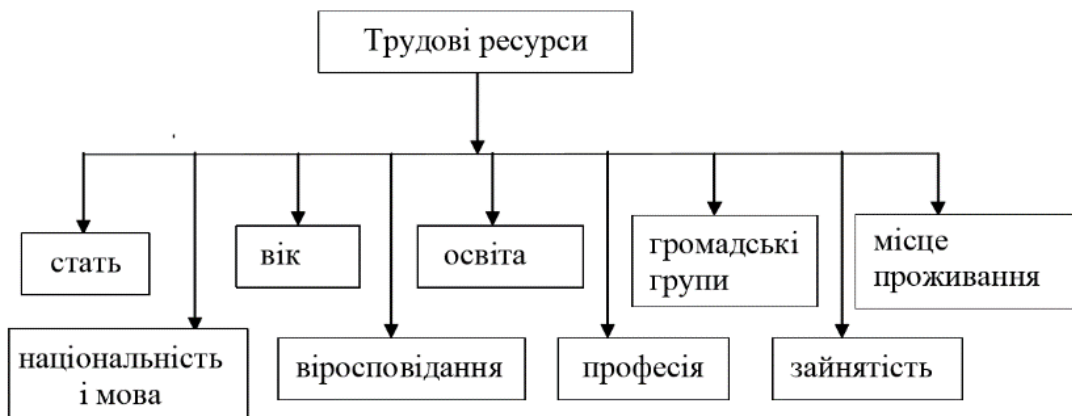
Досліджуючи трудові ресурси регіону ми насамперед орієнтуємось «трудої ресурси», як наявну живу працю, тоді як трудовий потенціал більше зорієнтований на можливості працездатного населення. Відповідно

трудові ресурси – це працездатна частина населення країни, що володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно–корисною діяльністю. Трудові ресурси акумулюються протягом поколінь і зумовлюють економічну ситуацію в державі, регіоні та рівень добробуту суспільства.

Систематизація теоретичних аспектів управління трудовими ресурсами регіону дала нам можливість обґрунтувати підхід до терміну «трудові ресурси регіону» як соціально-економічної категорії, що досліджує сукупність працівників, які володіють кількісними та якісними характеристиками, що відображають можливості їх результативної трудової діяльності в конкретному регіоні.

На нашу думку, трудові ресурси регіону - це сукупність працездатного населення, що постійно або тимчасово проживає на даній території, яке в силу своїх фізичних можливостей і кваліфікаційно-професійного рівня зайняті і можуть бути зайняті в регіональному громадському виробництві товарів і послуг.

Трудові ресурси є працездатною частиною населення, що має фізичні та інтелектуальні здібності до трудової діяльності. При цьому трудові ресурси слід розглядати з економічної, демографічної, соціологічної і статистичної точки зору. На рисунку наведено властивості, які істотно впливають на якість трудових ресурсів [12]



Характеристика трудових ресурсів [12]

Доповнюючи дослідження В. Яроцького, ми вважаємо, що ефективність залучення регіональних трудових ресурсів в процес виробництва залежить від значної сукупності факторів. Основними серед яких є наступні:

- система мотивації регіональних трудових ресурсів;

- умови життя трудових ресурсів регіону та умов для їх трудової діяльності;
- рівень соціально-економічного розвитку регіону;
- якість та рівень організації освіти в регіоні; рівень та якість надання послуг регіональними службами зайнятості;
- ефективність державного регулювання регіонального ринку праці; законодавча база, яка регламентує права і обов'язки основних елементів регіонального ринку праці: роботодавців і робочої сили.

Обсяг трудових ресурсів залежить від чисельності населення, режиму його відтворення, складу відповідно статі та віку. Основну частину трудових ресурсів країни та регіону становить її населення в працездатному віці, а також підлітки і особи пенсійного віку, які ще спроможні працювати.

Цей підхід дозволяє різнопланово розглянути досліджувану категорію через призму наявності у працівників тих якостей, які необхідні для виконання покладених на них завдань та реалізації стратегічних напрямів розвитку регіону. Нами розроблено детальну класифікацію трудових ресурсів регіону, що представлена в таблиці.

В управлінському контексті система трудових ресурсів регіону визначається групою дослідників [13] як сукупність елементів та зв'язків між ними, організованих для забезпечення формування трудового потенціалу регіону і максимально ефективного використання його трудових ресурсів з метою забезпечення життєдіяльності та розвитку регіону. Система регіональних трудових ресурсів України має складну ієрархічну структуру, що включає підсистеми чотирьох рівнів: економічних районів, областей, обласних районів та окремих міст, а також міських районів. Між елементами та підсистемами регіональної системи трудових ресурсів виявлено різні типи зв'язків: зв'язки взаємодії (у тому числі, кооперативного та конфліктного характеру); структурні; генетичні; зв'язки координації та субординації; зв'язки перетворення; зв'язки функціонування та розвитку.

Національний рівень включає територію держави і є порівняно замкненим утворенням. Проте в умовах розширення економічного простору, зміцнення міжнаціональних зв'язків та розвитку ринкової системи господарювання межі національних ринків праці стають більш розмитими.

Відповідно до адміністративно-територіального поділу національний рівень ринку праці України містить ринки праці окремої адміністративно-територіальної одиниці, зокрема області, району, окремого населеного пункту.

Класифікація трудових ресурсів регіону

Класифікаційні ознаки	Класифікаційні види
За статтю	- чоловіки; - жінки
За віком	- молодь від 16 до 29 років; - особи середнього віку від 30 до 49 років; - особи перед пенсійного віку (жінки від 50 до 54, чоловіки від 50 до 59) - особи пенсійного віку (жінки від 55 і старше, чоловіки від 60 і старше)
За рівнем освіти	- особи з неповною середньою освітою; - особи з загальною середньою освітою; - особи з середньою спеціальною освітою; - особи з вищою освітою; - особи, що мають вчені ступені та звання.
За складом	- працездатне населення працездатного віку; - працюючі підлітки від 15 до 16 років; - особи старше працездатного віку, які зайняті в економіці регіону.
За відношенням до трудової діяльності	- трудові ресурси, зайняті в суспільному регіональному виробництві; - трудові ресурси, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю; - трудові ресурси зайняті в домашньому та особистому підсобному господарстві; - трудові ресурси, що навчаються з відривом від виробництва

* систематизовано автором на основі []

Похідним від ринку праці адміністративно-територіальної одиниці є ринок праці економічного району, який охоплює декілька областей відповідно до мережі економічних районів України. Виділення цих типів ринку праці ґрунтується на адміністративно-територіальному поділі держави. Проте розмежування загальнонаціонального ринку праці на структурні одиниці недостатньою мірою збігається з нинішнім адміністративним поділом країни і територіальною будовою органів, що регулюють ринок праці. Це робить обґрунтованим виділення таких локальних ринків праці, як міжобласні сформовані на базі промислових

зон, ринки праці міських агломерацій, що виникають на базі промислових вузлів чи районів.

В умовах проведення територіальної реформи і невідкладності підвищення ефективності територіального регулювання ринку праці з метою досягнення керованості процесів, що відбуваються на ньому, постає нагальна вимога врахування територіальної сегментації загальнонаціонального ринку праці на локальні структурні одиниці при формуванні системи органів управління обласного рівня, які, відповідно до адміністративної реформи, мають відігравати провідну роль в управлінні соціально-економічним розвитком регіонів.

В системі трудових ресурсів регіону вплив держави на їх розвиток втілюється інформацією прямого зв'язку у вигляді цілеполягаючих програм або регулюючих (корегуючих) заходів державної політики регіонів та регіональної політики. Такі заходи можуть мати обмежувальний або підтримуючий характер відповідно до процесів, на які вони спрямовані. Заходи пасивної політики покликані пом'якшувати наслідки негативних процесів в системі трудових ресурсів. Заходи активної політики спрямовані на попередження негативних процесів, їх усунення у випадку появи та на підтримку позитивних процесів в системі трудових ресурсів.

Визнаючи різноманітність визначень поняття «регіональний ринок праці» та його «трудоресурсного забезпечення», У. Садова, Л. Семів їх соціально-економічною суттю визнають «систему відносин у сфері забезпечення трудовідтворювальних процесів у межах конкретної території», які «розвиваються за притаманними їй законами і об'єктивізуються за економіко-соціальними та геопросторовими критеріями» [14, с. 21]

«Регіональність» ринку праці, зауважують науковці, «доступна баченню лише через призму просторової уяви різноманітних видів людської діяльності (відтворювальної, соціокультурної, споживчої, екстичної), через різноманітні функції, які призначений виконувати ринок праці (розподільну, посередницьку, ціноутворювальну, стимулюючу, регулювальну, інформаційну, соціальну, сануючу, заперечувальну, організаційну, солітебно-диференціюючу тощо), через зіставлення із закономірностями розвитку всіх інших регіональних ринків і регіональних систем суспільства, а також (що особливо важливо) через геоінформаційні коди середовища розвитку держави загалом» [14, с.26].

Висновки. В результаті монографічних досліджень нами встановлено, що трудові ресурси регіону мають дуалістичну природу, з одного боку є основою продуктивних сил регіону, а з іншого є метою

розвитку регіону. Адже трудові ресурси є найбільш важливим нематеріальним ресурсом, і відповідно розвиток цього ресурсу з врахуванням інтересів кожного індивіда повинно стати стратегічною задачею розвитку регіонів.

Бібліографічний список: 1. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер.: Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 30–35. 2. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В.О. Романишин // Актуальные проблемы экономики. — 2004. – № 6. – С. 214–219. 3. Травин В.В. Кадровая политика в современных условиях / В.В. Травин. – М., 2006. – 364 с. 4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник / Є.П. Качан. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. – 358 с. 5. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы: Сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 2003. – 184 с. 6. Друкер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты. – М.: Технологическая школа бизнеса, 2001. – 680 с. 7. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Кондор, 2010. – 308 с. 8. Новий тлумачний словник української мови. У 3-х т. / [укл. В. Яременко, О. Сліпушко] – К.: Аконт, 2003. – Т. 3. – 580 с. 9. Побережна Н.М. Аналіз трактування поняття «потенціал» / Н.М. Побережна // [Електроний докумен] Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/natural/Vcpi/TPtEV/2010_62/1_06.pdf; 10. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М.: Экономика, 1989. – 240 с. 11. Шумська С.С. Фінансовий потенціал України: методологія визначення та оцінки// Фінанси України. – 2007. – 15. – С. 55-64. 12. Яроцький В.І. Економіко-статистичне дослідження трудових ресурсів України <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-4/doc/2/21.pdf>; 13. Лебедева В.К. Управління трудовими ресурсами регіону в умовах економічної кризи / В.К. Лебедева, Г.К. Ковальчук, А.М. Васюченко // Проблеми економіки та політичної економії. – 2016. – № 1. – С. 99-108. 14. Садова У. Регіональні ринки праці : аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів. – Львів: ДПА Друк, 2000. – 264 с.

И.И. Дубинская, И.Ю. Дубинский «Трудовые ресурсы региона»: сущностно-функциональный анализ. В статье обосновано соотношение между понятиями «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», дана

авторская трактовка термина «трудовые ресурсы региона». Считаем, что эффективность привлечения региональных трудовых ресурсов в процесс производства зависит от значительной совокупности факторов. В результате монографических исследований установлено, что трудовые ресурсы региона имеют дуалистическую природу, с одной стороны является основой производительных сил региона, а из другого является целью развития региона. Ведь трудовые ресурсы являются наиболее важным нематериальным ресурсом, и соответственно развитие этого ресурса с учетом интересов каждого индивида должно стать стратегической задачей развития регионов.

Ключевые слова: региональное развитие, трудовые ресурсы, нематериальные ресурсы, трудовой потенциал.

I.I. Dubinskay, I.Y. Dubinsky "Manpower region": the nature and functional analysis. In the article the relationship between the concepts of "labor" and "labor potential", given the author's interpretation of the term "human resources of the region." The difference manpower from other resources is that each employee may: abandon the prescribed conditions; require changes in working conditions and modifications unacceptable, in his view, works; learn other trades and professions; retire from the company on their own. The concept of labor capacity is a broader category that includes human resources available and potential. Therefore, based on our study are human resources in regional terms, as a basis for the formation of labor potential of the region.

Manpower region - a combination of the working population, permanently or temporarily residing in the territory, which by virtue of their physical capabilities and level of qualification and professional busy and can be employed in regional public goods and services. We believe that attracting efficiency of regional labor force in the production process depends on a large set of factors. The main among them is motivation system of regional labor force; living conditions of the workforce in the region and conditions for their work; the level of socio-economic development of the region; quality and standard of education in the region; the level and quality of service regional employment services; effectiveness of state regulation of the regional labor market; the legislative framework that governs the rights and obligations of the main elements of the regional labor market, employers and labor.

It is proved that the amount of labor depends on the population, its mode of reproduction, the respective gender and age. The bulk of the labor force of the country and the region is its population of working age, and teenagers and persons of retirement age who are still able to work. This approach allows us to consider the diverse categories researched in the light of the presence of the employees of those qualities that are necessary to carry out their tasks and the

implementation of strategic directions of development of the region. We have developed a detailed classification of human resources in the region.

As a result of monographic studies, we found that human resources are the dual nature of the region, on the one hand is the foundation of the productive forces of the region, and the other is to develop the region. Because labor is the most important intangible resources, and therefore the development of this resource, taking into account the interests of each individual should be a strategic objective of regional development.

Keywords: regional development, human resources, intangible resources, labor potential.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2016 р