

*В. В. Покинъчерда,
к. е. н., доцент кафедри обліку та оподаткування,
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Вінниця*

ТРУДОВІ РЕСУРСИ, РОБОЧА СИЛА, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ОБЛІКОВО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЙ

*V. Pokynchereda,
Ph.D. in Economics, Assistant Professor, Department of Accounting and Taxation,
Vinnitsia Institute of Trade and Economics of KNUTE, Vinnitsia*

LABOUR RESOURCES, LABOUR FORCE, HUMAN CAPITAL: THE ACCOUNTING AND ECONOMIC ESSENCE OF CATEGORIES

У статті систематизовано підходи вчених-економістів до визначення обліково-економічної сутності категорій "трудова ресурси", "робоча сила", "людський капітал" та інших альтернативних економічних категорій, що позначають роль та місце людини в економічній системі, з позиції макро-, мезо- та мікрорівнів управління. На основі детального опрацювання навчально-наукової економічної літератури проведено ретроспективний аналіз підходів до змістовного наповнення досліджуваних категорій та обґрунтовано доцільність їх застосування на різних етапах суспільного розвитку. Встановлено відмінність та фундаментальний зв'язок між категоріями "трудова ресурси", "трудова потенція", "робоча сила", "кадри", "людські ресурси", "персонал", "людський капітал" за визначеними критеріями ("рівень управління", "основні характеристики", "зайнятість у суспільній праці", "атрибутивні ознаки", "ступінь охоплення працівників підприємства"). Обґрунтовано взаємозв'язок та доцільність використання трудових категорій відповідно до рівнів управління та сучасних потреб ринкової економіки.

In the article, the approaches of economists to the determination of the accounting and economic essence of the categories "labor resources", "labor force", "human capital" and other alternative economic categories indicating the role and place of a person in the economic system are systematized from the position of macro-, meso- and micro-levels of control. On the basis of detailed study of educational and scientific economic literature, a retrospective analysis of approaches to the content content of the categories under study was made and the expediency of their application at various stages of social development was substantiated. The distinction and fundamental relationship between the categories "labor force", "labor potential", "labor resources", "cadres", "human resources", "personnel", "human capital" by certain criteria ("management level", "basic characteristics", "employment in social work", "attributive characteristics", "degree of coverage of employees of the enterprise"). The interrelation and expediency of using labor categories in accordance with the levels of management and modern market economy needs is justified.

Ключові слова: трудова ресурси, робоча сила, людський капітал, персонал, людські ресурси, трудова потенція.

Key words: labor resources, labor force, human capital, personnel, human resources, labor potential.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сучасному етапі суспільного розвитку відбувається трансформація усталених поглядів на місце та роль людини в економічній системі. Знання, вміння та навички, накопичені людством, стають рушійною силою розвитку глобальної економіки та визначальним чинником конкурентоспроможності національних економік. Тобто відбувається переосмислення ролі людини від споглядальницького до дієвого чинника виробництва, без урахування якого нівелюються будь-які перспективи економічного розвитку.

Для позначення місця людини в функціонуванні та розвитку економічної системи в навчально-науковій літературі застосовують різні категорії, серед основних: "людський капітал", "трудова ресурси", "персонал", "робоча сила", "людські ресурси". Наявність такої різноманітності категорій та понять призводять до термінологічної плутанини, наслідком якої є різні підходи до їх сутнісного визначення. З огляду на зазначене, важливим завданням є не тільки теоретичне обґрунтування обліково-економічної сутності людського капіталу, тру-

дових ресурсів, робочої сили та інших альтернативних економічних категорій та понять, що позначають працю як провідний чинник виробництва, а й змістовне їх уточнення, обґрунтування їх взаємозв'язку та доцільності використання відповідно до потреб сучасних економічних реалій.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Питання щодо визначення сутності трудових категорій, процесам формування та використання ресурсів праці присвячені наукові роботи багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених-економістів, зокрема: Г. Беккера, Д. Богині, В. Гриньової, Т. Давидюк, М. Дороніної, Г. Завіновської, А. Каліни, Г. Красноженової, С. Попова, А.Рофе, С. Струмиліна, А. Череп, Л. Чернюк, Т. Шульца та інших дослідників [1—27]. Віддаючи належне науковим доробкам вчених-економістів в дослідженні понятійно-категоріального апарату економічної науки, слід вказати на необхідність подальшого уточнення змістовного наповнення та встановлення фунда-

ментального зв'язку між трудовими категоріями, обґрунтування доцільності їх застосування в сучасних економічних умовах.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є визначення економічної сутності та взаємозв'язку категорій "трудові ресурси", "робоча сила", "людський капітал" для обґрунтування можливостей їх включення до понятійно-категоріального апарату бухгалтерської науки та об'єктів обліку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вивчення економічної літератури дало змогу встановити, що дослідженням проблеми людини, її ролі та місця у виробничому процесі, зокрема обґрунтуванням сутнісних ознак трудових категорій ("трудові ресурси", "робоча сила", "людський капітал" тощо), займалися чимало вчених. На основі ґрунтовного аналізу праць учених-економістів розглянемо генезис їх поглядів на роль людини та її здібностей, умінь, кваліфікації в функціонуванні як національної економіки, так і окремого підприємства.

Термін "трудові ресурси" як планово-облікову категорію вперше ввів в економічну літературу відомий радянський економіст українського походження, академік С. Струмилін у 20-х роках ХХ ст. Під категорією "трудові ресурси" вчений розглядав робочу силу країни у віці 16—49 років [21, с. 31]. У середині ХХ ст. Міжнародною конференцією статистиків праці було затверджено зміст поняття "загальні трудові ресурси", що охоплювало як "власне трудові ресурси", так і "військовослужбовців" [26, с. 79]. Відтоді поняття "трудові ресурси" широко увійшло в науковий вжиток та інтенсивно використовувалося вищими органами державного управління.

Вчені зазначають, що сутнісне наповнення категорії "трудові ресурси" ідеально відповідало тогочасній системі примусової зайнятості, коли Конституція СРСР крім права на працю закріплювала обов'язок кожного здатного до праці громадянина працювати, а працездатні особи, які не працювали більш як 3 міс., вважалися такими, що ведуть паразитичний спосіб життя, і переслідувалися в адміністративному та кримінальному порядку [17, с. 419]. У такій ситуації статистичний облік здатного до праці населення, тобто трудових ресурсів (одночасно з природними, фінансовими та матеріальними ресурсами) був життєво необхідним для забезпечення централізованого планування адміністративно-командної економіки [2, с. 34].

Інтерпретуючи соціальну та економічну сутність трудових ресурсів, вчені радянської епохи керувалися визначеннями, наведеними в інструктивних й нормативних актах органів державного управління. Так, Т. Заславська пропонувала під трудовими ресурсами розглядати сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві за певного рівня розвитку продуктивних сил та в межах даних виробничих відносин [11, с. 27]. Більш ґрунтовне, на наш погляд, визначення наводить інший вчений радянського періоду Є. Касимовський, зазначаючи, що трудові ресурси — це частина працездатного населення як зайнятого в суспільному виробництві, так і того, що перебуває в резерві, кількісні й демографічні межі якого залежать від суспільної форми виробництва та рівня розвитку продуктивних сил [13, с. 12].

Отже, з огляду на вищевикладене, можна констатувати, що за командно-адміністративної економіки до трактування сутності трудових ресурсів як представники органів державної влади, так і науковці підходили однобічно, значно обмежуючи сутнісне наповнення цієї категорії, зводячи її винятково до кількісного вираження працездатного населення, ігноруючи при цьому її якісне наповнення. Такий підхід до розуміння сутнісних ознак трудових ресурсів пояснюється тими завдан-

нями, які ставилися перед громадськістю в умовах провадження екстенсивного шляху розвитку радянської економіки.

Перехід від централізованої планової економіки до умов ринкового господарювання висуває принципово нові вимоги до тлумачення сутності трудових ресурсів. Ця категорія змістовно збагачується та розглядається не тільки як механічна сукупність індивідумів, а й як особистості, наділені якісними характеристиками у вигляді фізичних та розумових здібностей, знань і досвіду. Тобто поряд із кількісною оцінкою трудових ресурсів відтепер враховується також їх якісна сторона.

Сьогодні економісти докладають чимало зусиль, щоб остаточно з'ясувати сутність категорії "трудові ресурси" в умовах функціонування та розвитку економіки ринкового типу. Однак незважаючи на ґрунтовні дослідження цієї проблеми, вченим досі не вдалося виробити чітку, єдину позицію у трактуванні категорії "трудові ресурси", а деякі представники науки взагалі заперечують доцільність закріплення за трудовими ресурсами статусу економічної категорії, апелюючи до того, що це поняття статистичне, а не економічне за своєю природою. На думку Е. Саруханова, економічною категорією є робоча сила, а трудові ресурси являють собою лише якісне її вираження [20, с. 17]. Інші науковці, наприклад, обґрунтовуючи соціально-економічну сутність трудових ресурсів, зазначають, що категорія має історичну визначеність, виражає соціально-класову структуру суспільства і не є формальною статистичною сукупністю [26, с. 79—80].

Г. Завіновська, досліджуючи проблемні аспекти економіки праці, акцентує увагу на тому, що трудові ресурси є лише однією із форм вираження людських ресурсів. Крім того, вона вказує на ринковий статус категорії "трудові ресурси", які являють собою один із видів ресурсів економіки поряд з матеріальними [10, с. 23].

На відміну від попередніх дослідників Г. Красноженова серед якісних характеристик трудових ресурсів не тільки виділяє їх інтелектуальну складову, а й надає їй пріоритетного значення. З цього приводу автор зазначає: "трудові ресурси представляють собою частину населення працездатного віку, яке через свої інтелектуальні, фізичні, психофізіологічні особливості та практичний досвід здатне виробляти матеріальні блага та послуги" [15, с. 15]. Не ставлячи під сумнів правильності попередніх підходів до розкриття сутності категорії "трудові ресурси", вважаємо, що якнайповніше визначення дає Т. Давидюк: трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні й інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто провадити корисну діяльність [7, с. 33].

Ґрунтовні дослідження у сфері економіки трудових ресурсів здійснила А. Калина, яка виділила два напрями, яких потрібно дотримуватися при розкритті сутності цієї категорії. По-перше, автор розглядає трудові ресурси як економічну категорію, під якою розуміє частину населення країни або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно корисної праці в народному господарстві. По-друге, на думку вченого, трудові ресурси — це планово-розрахункова категорія, що позначає осіб обох статей у працездатному віці, які потенційно могли б брати участь у виробництві товарів та послуг [12, с. 9]. Із наведеного визначення випливає, що трудові ресурси включають у себе як реальних працівників, тобто тих, що зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не провадять трудову діяльність, проте здатні до неї.

С. Тищенко вважає, що трудові ресурси як економічна категорія виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою умов відтворен-

ня індивідуальної робочої сили [23, с. 105]. Соціальна сутність трудових ресурсів, на погляд Л. Ніколаєнко та П. Іващенко, вказує на те, що становлять люди у певних виробничих умовах, а економічну — робочий час, необхідний для виконання суспільно корисної праці [16, с. 7].

Комплексно та всебічно до обґрунтування сутності трудових ресурсів підійшла В. Гриньова, яка пропонує цю категорію розглядати в кількох аспектах:

1) трудові ресурси як частина населення, потенційно здатна до праці;

2) трудові ресурси як особи, що мають достатній рівень фізичного розвитку, розумових здібностей, загальноосвітніх і професійних знань, необхідних для виконання певної роботи;

3) трудові ресурси як сукупність реальних та потенційних працівників;

4) трудові ресурси як сукупність категорій населення (зайняті та безробітні тощо), що виділяються відповідно до чинної системи законодавчих актів [4, с. 8].

Окремої уваги заслуговує підхід групи дослідників під науковим керівництвом Л. Чернюк, яка на протигагу працям зазначених вище вчених, трудові ресурси тлумачить як частину населення суспільства, яка має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, здібності, кваліфікацію та професійні знання для суспільно корисної діяльності й належить до певної вікової категорії — працездатного віку [14, с. 290]. Тобто науковці включають до складу трудових ресурсів лише осіб працездатного віку, вказуючи на критерій належності населення країни до трудових ресурсів, а саме на працездатний вік. Такий підхід, на нашу думку, не відповідає сучасним реаліям у сфері соціально-трудових відносин, штучно обмежує кількісне вираження трудових ресурсів.

Викладені вище підходи до визначення обліково-економічної та соціальної сутності трудових ресурсів свідчать, що в основному вчені досліджують категорію пов'язують здебільшого з макроекономічним рівнем, а в межах окремого підприємства пропонують використовувати поняття "персонал". Ми не поділяємо такий погляд, оскільки вважаємо, що категорія "трудові ресурси" є універсальною та може бути застосована для позначення ролі людського чинника у сучасних економічних умовах на різних рівнях управління.

На підтвердження своєї позиції наведемо визначення трудових ресурсів на мікрорівні. Так, Г. Красноженова зазначає, що трудові ресурси організації — це частина професійно-кваліфікаційної структури персоналу організації, зумовлена виникненням трудових відносин і подальшим використанням трудового потенціалу працівників [15, с. 15]. З останнього визначення можна зрозуміти, що поняття "персонал" за своїм змістовним наповненням є ширшим за категорію "трудові ресурси", адже автор зазначає, що трудові ресурси підприємства — це частина професійно-кваліфікаційної структури персоналу. На наш погляд, таке твердження є хибним, оскільки до трудових ресурсів слід відносити всіх працівників підприємства — як управлінців, спеціалістів, службовців, так і робітників основного допоміжного та обслуговуючих виробництв, тобто всіх зайнятих незалежно від їх професійного, соціального статусу та функціональних обов'язків. У цьому контексті досить вдалим вважаємо визначення О. Брадула, який зазначає, що "трудові ресурси корпорації — це сукупність працівників, які мають необхідну професійну підготовку, знання та вміння і є корисними для корпорації в досягненні її цілей" [3, с. 124].

Підсумовуючи теоретизування щодо економічної сутності досліджуваної категорії та еволюції поглядів науковців на її трактування, можна виділити два основні історично сформовані підходи:

1) трудові ресурси — категорія кількісно-якісного виміру, категорія планової економіки (до 90-х років ХХ ст.);

2) трудові ресурси — категорія якісно-кількісного порядку, категорія ринкової економіки (з 90-х років ХХ ст. — по сьогодні).

На основі ґрунтовного понятійно-категоріального аналізу визначень, наведених у спеціалізованій літературі, здійснимо структурування якісних характеристик трудових ресурсів (рис. 1).

У процесі розвитку економічних відносин відбувається змістовне збагачення досліджуваної категорії, трудові ресурси все більше набувають якісних компонентів. Аналіз частки якісних ознак, виділених ученими при визначенні трудових ресурсів, дає змогу констатувати, що найбільш цінними характеристиками працівників з позиції їх здатності виконувати покладені функціональні обов'язки є фізичний розвиток (здібності) 30%, розумові та інтелектуальні здібності 28, знання (освіта) 20, досвід (навички та вміння, кваліфікація) 12, інші якості (духовні та психофізіологічні здібності, культура) 10%.

На нашу думку, неможливо достеменно з'ясувати сутність трудових ресурсів без окреслення їх кількісних меж. Аналіз наукових праць засвідчує, що досі існує проблема уточнення кількісних меж цього поняття. Більшість учених єдині в тому, що категорія "трудові ресурси" охоплює населення працездатного віку за винятком непрацюючих пенсіонерів працездатного віку та інвалідів і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працездатного віку [2, с. 36]. Проте деякі вчені, зокрема Л. Чернюк, Д. Клиновий та Т. Пепа, не поділяють таку точку зору, оскільки вважають, що "такий підхід є багатоманітним, адже належність до категорії "працюючий пенсіонер" або "працюючий підліток" дозволяє лише констатувати факт про сьогочасну належність даної особи до категорії зайнятого населення" [14, с. 290]. При цьому припинення такою особою участі в економічній діяльності, як зазначають учені, автоматично виключає таку людину зі складу трудових ресурсів [14, с. 290—291]. Ми поділяємо думку останніх щодо складу трудових ресурсів, проте вважаємо, що такий підхід є виправданим за умови надання кількісної оцінки ресурсів праці в масштабі всієї країни та її регіонів. Що стосується мікрорівня, то чисельність трудових ресурсів, розрахована за такою методикою, відрізнятиметься від фактичної чисельності працюючих на підприємстві, адже за таких умов "працюючий пенсіонер" та "працюючий підліток" несправедливо перебуватимуть за межами ресурсів праці.

Перехід України на ринкові засади господарювання висунув нові вимоги до формування та подання статистичної інформації. З 1995 р. категорія "трудові ресурси" у вітчизняних статистичних звітах не використовується. Натомість введено поняття "економічно активне населення" та "економічно неактивне населення", які знайшли широке застосування при класифікації населення в міжнародній практиці. Цей перехід фактично ознаменував зміну фундаментальних засад класифікації населення. Якщо критерієм належності населення країни до трудових ресурсів є його здатність до праці, то відмінною ознакою економічного активного населення є бажання людини працювати.

У методологічних положеннях щодо класифікації та аналізу економічної активності населення зазначено, що економічно активне населення (робоча сила) — це особи віком 15 70 років, які протягом певного періоду часу забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці. Економічно неактивне населення (населення поза робочою силою) включає осіб, які не мають роботи та не займаються її пошуками, тобто не можуть бути класифіковані як "зайняті" або "безробітні" [18].

Категорія "трудові ресурси" за своїм змістовним наповненням є ширшим за поняття "економічно активне населення", оскільки включає ще й працездатних непрацюючих людей та тих, які навчаються з відривом від виробництва. Систематизуючи висвітлені вище підходи

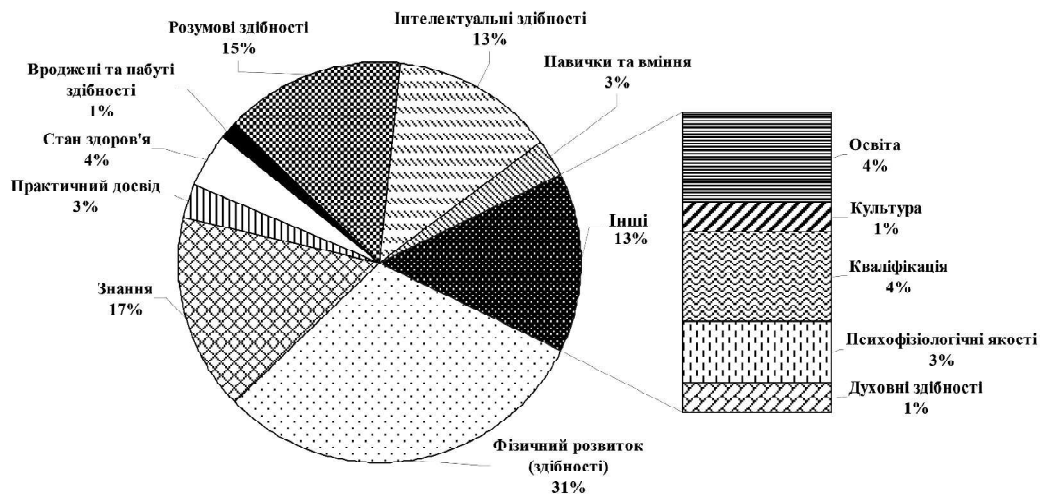


Рис. 1. Частка якісних характеристик у структурі трудових ресурсів, визначених у економічній літературі

Джерело: систематизовано автором.

вчених до трактування трудових ресурсів та визначення їхніх кількісних меж, а також нормативне визначення сутності й структури економічно активного й неактивного населення, наведемо схематично взаємозв'язок між населенням країни, трудовими ресурсами та економічно активним і економічно неактивним населенням (рис. 2).

Деякі дослідники висловлюють думку про те, що категорія "трудова ресурси" втрачає свій економічний зміст та несправедливо займає місце в системі сучасного понятійно-категоріального забезпечення. Таку точку зору відстоюють, зокрема, Д. Богиня та О. Грішнова. Автори зазначають, що оскільки наша країна обрала курс на побудову вільного демократичного суспільства і в її Конституції проголошена заборона примусової праці, категорія "трудова ресурси" поступово втрачає своє економічне значення, адже ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби. "Нелогічно називати трудовими ресурсами ту частину населення, яку можна залучити до праці лише насильно", підсумовують науковці [2, с. 36].

У подібному контексті проблему досліджуваної нами категорії розкрито також у працях А. Рофе та Г. Красноженової. Вчені переконані, що існуючі в навчально-науковій літературі уявлення про сутність трудових ресурсів не відповідають змісту категорії "ресурси" як такої. Обгрунтовуючи свою позицію, автори задають риторичне запитання: чому до трудових ресурсів слід відносити непрацюючих працездатних осіб, які мають легальні засоби існування та яких відповідно до законодавства не можна примусити до праці? "Неправильно називати ресурсами те, що не може бути використано, оскільки ресурс — це саме те, що призначено для використання та може бути використано на законних підставах або в даному випадку залучено до праці", підсумовують дослідники [15, с. 13—14; 19, с. 121—122].

Ми погоджуємося з тим, що категорія "трудова ресурси" з позиції, з якої її висвітлено в більшості наукових джерел, дійсно не відповідає критеріям визнання ресурсом, а отже, втрачає своє значення як економічна категорія. Однак така невідповідність, на нашу думку, пов'язана з розглядом трудових ресурсів на макрорівні, коли до їх складу не виправдано включають осіб, які здатні до праці, але з різних причин не бажають працювати, тобто тих людей, на які ні країна, ні окреме підприємство не може розраховувати як на потенційного працівника. Водночас категорія "трудова ресурси" залишається актуальною на рівні підприємств, її необхідно розглядати поряд з фінансовими, матеріальними ресурсами як структурний елемент ресурсного забезпечення господарюючого суб'єкта.

Категорію "робоча сила" зарубіжні економісти застосовували, продовжуючи започатковане Д. Рікардо поняття, для характеристики економічно активного населення, тобто тих, хто "може і бажає працювати". У працях К. Маркса робоча сила розглядається як сукупність фізичних і духовних здібностей, які має організм, жива особистість людини, і які пускає вона в хід кожного разу, коли виробляє які-небудь споживчі вартості [7, с. 34].

В. Гуменюк і Н. Самолюк під робочою силою розуміють сукупність фізичних і розумових здібностей та навичок, які дають змогу людині виконувати певні види робіт з необхідним рівнем продуктивності праці та якості продукції [5, с. 26]. Більш ширше визначення категорії "робоча сила" пропонують В. Ткачук і О. Мельничук: робоча сила — це сукупність фізичних, розумових і духовних сил, здібностей до праці, якими володіє людина і щораз у необхідних пропорціях (відповідно до вимог виробництва) застосовує у процесі праці, виконуючи свої посадові обов'язки [24, с. 138].

Втім, економічна категорія "робоча сила", як зазначають науковці, останнім часом не досить часто використовується в науковій літературі, оскільки є політекономічною за своєю природою [9, с. 9]. Під робочою силою найчастіше розуміється здатність до праці, сукупність фізичних і духовних сил, якими володіє людина, і які використовуються нею у процесі виробництва матеріальних благ. За допомогою цієї категорії людину можна аналізувати більше на теоретичному, ніж практичному рівні [8, с. 16].

Одним із важливих досягнень економічної науки другої половини ХХ ст. стала розробка теорії людського капіталу. Саме в цей час відбувся перехід економічно розвинутих країн від індустріальної стадії економічного розвитку до постіндустріальної, характерною ознакою якої є домінуюча роль людського чинника в економічному зростанні: освіта, знання, інтелект людини стають основною продуктивною силою сучасних підприємств.

Першим вченим, який не тільки ввів у науковий вжиток поняття "людський капітал", а й був автором значної кількості наукових доробок у цій сфері, є американський економіст, лауреат Нобелівської премії Т. Шульц. Вчений зазначав, що всі здібності людини є або природними, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає її природні здібності. Набуті людиною цінні якості, що можуть бути посилені відповідними інвестиціями, ми називаємо людським капіталом [27, с. 69]. Дослідник розглядав людський капітал як чинник розвитку національної економіки. Покращення якості суспільства

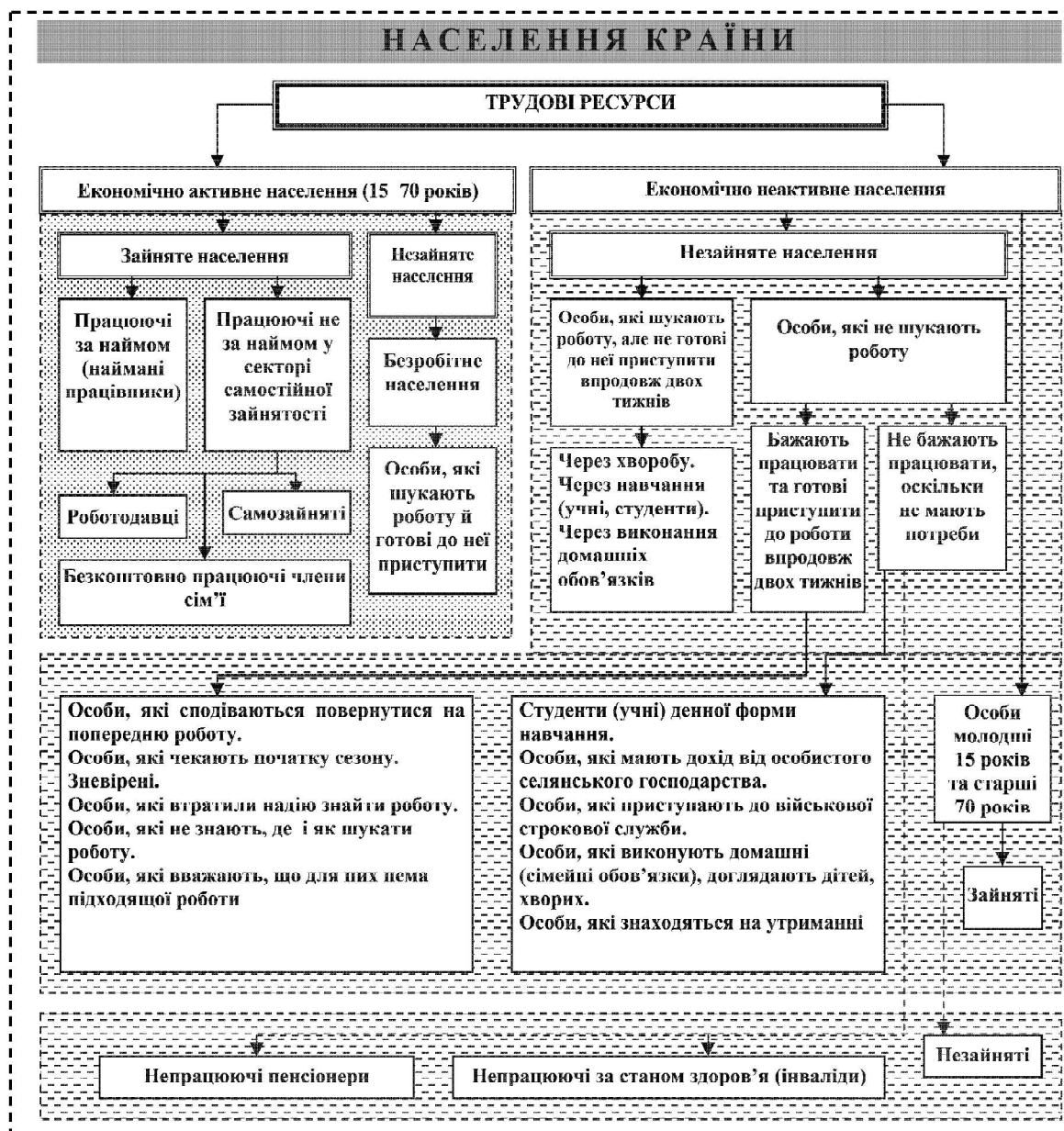


Рис. 2. Взаємозв'язок між категоріями, що позначають населення країни, трудові ресурси, та економічно активним і економічно неактивним населенням

Джерело: сформовано автором.

відбувається через розвиток науки, доступ до інформації, набутий професійний та життєвий досвід [22, с. 107].

Вагомий внесок у популяризацію ідей людського капіталу в цілому та, зокрема, розуміння інвестицій в нього здійснив послідовник Т. Шульца — Г. Беккер. Основна теза вченого — інвестиції в освіту принесуть великий прибуток [25, с. 54]. Економіст до складу інвестицій включав освіту, нагромадження виробничого досвіду, охорону здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації. Витрати на формування людського капіталу, як зазначав науковець, являють собою інвестиції, оскільки вони передбачають переміщення ресурсів із теперішнього часу в майбутнє: інвестор жертвує частиною доходу сьогодні заради отримання більш високого доходу завтра [1, с. 649].

У вітчизняній літературі людський капітал визначається як сукупність належних працівникові природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним внаслідок інвес-

тування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення [7, с. 34]. На людський капітал впливають такі чинники, як традиції, культура, здоров'я, рівень свободи переміщення населення, освіта, професіоналізм, підприємницькі здібності, які характеризують його як соціально-економічну категорію. При цьому категорія "людський капітал" є ширшою за трудові ресурси, оскільки включають в себе підприємницькі здібності, які є його основним атрибутом [4, с. 7].

Таким чином, категорії "трудові ресурси" та "людський капітал" не є тотожними. Трудові ресурси потенційно можуть стати капіталом у тому випадку, коли знання, уміння, навички, спроможності, втілені в людині, будуть приносити реальний дохід та створювати багатство, тобто, якщо людина має можливість реалізувати себе у суспільному виробництві шляхом власноруч організованої діяльності [6, с. 89].

Враховуючи вищевикладене відзначимо, що в системі сучасного понятійно-категоріального забезпечення економічної науки існує чимало категорій, які використовуються теоретиками та практиками для характе-

Таблиця 1. Порівняльна характеристика категорій, що позначають місце та роль людини у виробничому процесі

№ з/п	Критерій	Категорія / поняття						
		Трудові ресурси	Робоча сила	Трудовий потенціал	Кадри	Персонал	Людські ресурси	Людський капітал
1	Рівень управління:	+	+	+	+	-	+	+
	• країна, регіон							
	• вид економічної діяльності (галузь)	+	-	+	-	-	+	-
2	• підприємство, структурні підрозділи	+	+	+	+	+	+	+
	Основні характеристики:	+	+	+	+	+	+	-
	• кількісні параметри							
	• якісні параметри	+	-	+	+	+	+	+
3	• вартість (ціна)	+	+	-	-	+	+	+
	Зайнятість у суспільній праці:	+	+	-	+	+	+	+
	• зайняті							
	• усі працездатні	+	+	-	-	-	+	-
	• зайняті та ті, які бажають працювати	+	+	+	-	-	+	+
4	• незайняті	-	-	-	-	-	-	-
	Атрибутивні ознаки:	+	+	+	+	+	+	+
	• трудові можливості							
5	• особисті потреби та інтереси	+	-	+	-	+	+	-
	Ступінь охоплення працівників підприємства:	+	-	-	-	+	+	+
	• усі працюючі							
	• управлінський персонал	+	-	+	+	+	+	+
	• промислово-виробничий персонал (працівники основного та допоміжного виробництва)	+	+	+	-	+	+	+
• непромисловий персонал	+	+	-	-	+	+	+	

Джерело: сформовано автором із використанням [5, с. 8].

ристки ролі людини в економічних процесах, серед яких: "робоча сила", "трудові ресурси", "трудовий потенціал", "людські ресурси", "людський капітал", "кадри", "персонал" тощо. Кожна з них, без сумніву, має право на існування, адже розглядає працю людини як ключовий чинник виробництва. Однак для проведення коректного теоретизування щодо формування, використання та відтворення ресурсів праці доцільно враховувати критеріальні межі для застосування наведеної вище термінології (табл. 1).

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

В умовах розвитку постіндустріального суспільства зростає роль людського чинника у забезпеченні економічного прогресу як країни в цілому, так і окремих суб'єктів господарювання. Сьогодні, як ніколи раніше, стає очевидним той факт, що розбудова справедливої, успішної та соціально відповідальної держави неможлива без ефективного використання її людського ресурсу. Соціально-економічний розвиток визначаються не стільки досконалістю засобів виробництва, скільки людиною, її інтелектом, вміннями та навичками.

У системі сучасного понятійно-категоріального забезпечення існує чимало дефініцій, які використовуються теоретиками та практиками для характеристики ролі людини в економічних процесах. Втім, дослідження показує, що відсутність термінологічної єдності в позначенні праці як фактора виробництва подекуди призводить до хибного розуміння змісту та некоректного застосування існуючих категорій та понять. На основі порівняльного аналізу сутності досліджуваних категорій з'ясовано, що для уникнення некоректного їх використання доцільно дотримуватись визначених критеріальних меж ("рівень управління", "основні характеристики", "зайнятість у суспільній праці", "атрибутивні ознаки", "ступінь охоплення працівників підприємства").

Література:

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: пер. с англ. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.

2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова. — 3-тє вид., стереотип. — К.: Знання-Прес, 2002. — 313 с.

3. Брадул О.М. Обліково-аналітичне забезпечення менеджменту корпорацій: монографія / О.М. Брадул. — К.: КНТЕУ, 2009. — 356 с.

4. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: наук. видання / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2006. — 192 с.

5. Гуменюк В.Я. Управління витратами на персонал: монографія / В.Я. Гуменюк, Н.М. Самолюк. — Рівне: НУВГП, 2012. — 158 с.

6. Давидюк Т.В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія: монографія / Т.В. Давидюк. — Житомир: ЖДТУ, 2011. — 508 с.

7. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. Серія: Екон. науки. — 2009. — № 1 (47). — С. 32—35.

8. Дороніна М.С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток: монографія / М.С. Дороніна, К.В. Сатушева. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. — 231 с.

9. Єрмаков О.Ю. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: монографія / О.Ю. Єрмаков, О.В. Величко. — К.: Аграр Медіа Груп, 2010. — 172 с.

10. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник / Г.Т. Завіновська. — К.: ХНЕУ, 2003. — 300 с.

11. Заславская Т.И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Т.И. Заславская. — Новосибирск: Наука, 1974. — 318 с.

12. Калина А.В. Економіка праці: навч. посібник / А.В. Калина. — К.: МАУП, 2004. — 272 с.

13. Касимовский Е.В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР / Е.В. Касимовский // Экономические науки. — 1973. — № 7. — С. 12—18.

14. Клиновий Д.В. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка України: навч. посібник / Д.В. Клиновий, Т.В. Пепа; за наук. ред. Л.Г. Чернюк. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 728 с.

15. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. — М.: Инфра-М, 2011. — 159 с.

16. Ніколаєнко А.Ф. Аналіз, моделювання і прогнозування трудових ресурсів регіону: монографія / А.Ф. Ніколаєнко, П.О. Іващенко. — Харків: Екограф, 2010. 168 с.

17. Попов С.В. Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку / С.В. Попов // Форум права. — 2008. № 3. — С. 419—426.

18. Про затвердження Методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення: наказ Державного комітету статистики України від 19.01.2011 № 12 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=va012832-11>

19. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. — М.: КНОРУС, 2010. — 400 с.

20. Саруханов Э.Р. Социально-экономические проблемы управления рабочей силой при социализме / Э.Р. Саруханов. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1981. — 143 с.

21. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. — М.: Наука, 1982. — 471 с.

22. Теория измерения капитала и прибыли: монография / [Коллектив авторов] Под общ. ред. Бутынца Ф., Добиши М. — Краков: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. — 300 с.

23. Тищенко С.В. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія / С.В. Тищенко // Агроінком. — 2006. № 7—8. — С. 104—106.

24. Ткачук В.О. Кадри робітничих професій та їх роль у формуванні трудового потенціалу організації / В.О. Ткачук, О.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету. — 2011. — № 2. — Т. 2. — С. 137—145.

25. Человеческий капитал в экономической перспективе / М. Добия (под ред.) [и др.]; [пер. с пол. Ю. Ренкас]; Uniwersytet economiczny w Krakowie. — К.: Кондор, 2012. — 238 с.

26. Череп А.В. Соціально-економічна сутність категорії "трудові ресурси" в промисловому секторі економіки / А.В. Череп, В.В. Сьомченко // Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Серія: Екон. науки. — Запоріжжя: Запорізький національний університет. — 2011. — № 1 (9). — С. 78—84.

27. Schultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources / T. Schultz // Fiftieth Anniversary Colloquium VI. — N.Y., 1975. — P. 69.

References:

1. Bekker, G.S. (2003), *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podhod. Izbrannyye trudy po ekonomicheskoy teorii* [Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory], GU VShE, Moskva, Russia.

2. Bohynia, D.P. and Hrishnova, O.A. (2002), *Osnovy ekonomiki pratsi* [Basics of labor economics], 3rd ed, Znan-ia-Pres, Kyiv, Ukraine.

3. Bradul, O.M. (2009), *Oblikovo-analytychne zabezpechennia menedzhmentu korporatsii* [Accounting and analytical support for corporations management], KNUTE, Kyiv, Ukraine.

4. Hrynova, V.M. and Yastremska, O.M. (2006), *Problemy upravlinnia trudovymy resursamy pidpriemstva* [Problems of management of labor resources of the enterprise], KhNEU, Kharkiv, Ukraine.

5. Humeniuk, V.Ya. and Samoliuk, N.M. (2012), *Upravlinnia vytratamy na personal* [Management of staff costs], NUVHP, Rivne, Ukraine.

6. Davydiuk, T.V. (2011), *Rozvytok bukhhaltenskoho obliku liudskoho kapitalu: teoriia i metodolohiia* [Development of Human Capital Accounting: Theory and Methodology], ZhDTU, Zhytomyr, Ukraine.

7. Davydiuk, T.V. (2009), "Labor resources, labor potential, labor force, human capital: interconnection of categories", *Visnyk ZhDTU. Serii: Ekon. Nauk*, vol. 1 (47), pp. 32—35.

8. Doronina, M.S. and Satusheva, K.V. (2011), *Liudski resursy vyrobnychoi orhanizatsii. Diahnostyka, rozvytok* [Human resources of the production organization. Diagnostics, development], KhNEU, Kharkiv, Ukraine.

9. Iermakov, O.Iu. and Velychko, O.V. (2010), *Formuvannia i efektyvnist vykorystannia trudovykh resursiv v silskohospodarskykh pidpriemstvakh* [Formation and efficiency of labor resources utilization at agricultural enterprises], Ahrar Media Hrup, Kyiv, Ukraine.

10. Zavinovska, H.T. (2003), *Ekonomika pratsi* [Labor economics], KNEU, Kyiv, Ukraine.

11. Zaslavskaya, T.I. (1974), *Metodicheskie problemy sotsiologicheskogo issledovaniya mobilnosti trudovykh resursov* [Methodological problems of sociological research of labor mobility], Nauka, Novosibirsk, Russia.

12. Kalyna, A.V. (2004), *Ekonomika pratsi* [Labor economics], MAUP, Kyiv, Ukraine.

13. Kasimovskiy, E.V. (1973), "Labor resources, their formation and use in the USSR", *Ekonomicheskie nauki*, vol. 7, pp. 12—18.

14. Klynovyyi, D.V. Pepa, T.V. and Cherniuk L.H. (2006), *Rozmishchennia produktyvnykh syl ta rehionalna ekonomika Ukrainy* [Placement of productive forces and regional economy of Ukraine], Tsentri navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine.

15. Krasnozhenova, G.F. and Simonin, P.V. (2011), *Upravlenie trudovymi resursami* [Managing Human Resources], Infra-M, Moskva, Russia.

16. Nikolaienko, L.F. and Ivashchenko, P.O. (2010), *Analiz, modeliuvannia i prohnozuvannia trudovykh resursiv rehionu* [Analysis, simulation and forecasting of labor resources of the region], Ekohraf, Kharkiv, Ukraine.

17. Popov, S.V. (2008), "Labor Resources of Ukraine: Status and Prospects of Development", *Forum prava*, vol. 3, pp. 419—426.

18. State Committee of Statistics of Ukraine (2011), "Order of the State Statistics Committee of Ukraine "On Approval of Methodological Provisions on the Classification and Analysis of Economic Activity of the Population"", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 08 August 2018).

19. Rofe, A.I. (2010), *Ekonomika truda* [Labor economics], KNORUS, Moskva, Russia.

20. Saruhanov, E.R. (1981), *Sotsialno-ekonomicheskie problemy upravleniya rabochey siloy pri sotsializme* [Socio-economic problems of labor management under socialism], LGU, Leningrad, USSR.

21. Strumilin, S.G. (1982), *Problemy ekonomiki truda* [Problems of Labor Economics], Nauka, Moskva, USSR.

22. Butyynets, F., and Dobiia, M. (2010), *Teoriya izmereniya kapitala i pribyli* [The theory of measuring capital and profit], Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Krakow, Poland.

23. Tyshchenko, S.V. "Labor resources as a socio-economic category", *Ahroinkom*, vol. 7—8, pp. 104—106.

24. Tkachuk, V.O. and Melnychuk, O.P. (2011), "Cadres of labor professions and their role in forming the labor potential of the organization", *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 2, pp. 137—145.

25. Dobiya, M. (2012), *Chelovecheskiy kapital v ekonomicheskoy perspektive* [Human capital in the economic perspective], Kondor, Kyiv, Ukraine.

26. Cherep, A.V. and Somchenko, V.V. (2011), "Socio-economic essence of the category of "labor resources" in the industrial sector of the economy", *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*, vol. 1 (9), pp. 78—84.

27. Schultz, T. (1975), *Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources, Fiftieth Anniversary Colloquium VI*, New York, USA.

Стаття надійшла до редакції 08.08.2018 р.