

ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, РОБОЧА СИЛА, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАТЕГОРІЙ

Проаналізовано підходи авторів до визначення та взаємозв'язку таких понять, як "трудові ресурси", "трудовий потенціал", "робоча сила" та "людський капітал"

Постановка проблеми. Суспільно-економічний розвиток багатьох країн свідчить, що після глибоких кризових явищ, війн та катаклізмів, які призвели до знищення переважної більшості матеріального капіталу, саме завдяки збереженню суб'єктивним знанням про застосування машин і механізмів, здатності людей отримувати та створювати об'єктивні знання відбувалося відтворення втраченого матеріального багатства.

Вчені застосовують подекуди діаметрально протилежні трактування одних і тих же економічних понять та термінів, вводять власні термінологічні симбіози за відсутності належної уваги до обґрунтування їх змісту та доцільності використання.

Важливим завданням необхідно вважати не лише конкретизацію та розуміння взаємозв'язку між науковими термінами, передусім, це стосується таких економічних категорій, як "людський капітал", "трудовий потенціал", "трудові ресурси", "робоча сила", але й їх змістовне уточнення і розширення у відповідності до сучасних потреб ринкової економіки.

Стан вивчення проблеми. Аналіз останніх досліджень та публікацій дозволяє стверджувати, що попри наявність широкого кола робіт, присвячених взаємозв'язку між

економічними категоріями "людський капітал", "трудовий потенціал", "трудові ресурси", "робоча сила" вимагає подальшого дослідження та уточнення, що можливо зробити відштовхуючись від робіт О.А.Гришнєвої, С.М.Дмитрука, Л.І.Тертичної, І.Л.Латишевої, О.В.Рєвнівцевої та інших вітчизняних і зарубіжних вчених.

Актуальність таких досліджень пояснюється першочерговим значенням людського капіталу.

Метою дослідження є визначення перспектив застосування категорій "трудовий потенціал", "трудові ресурси", "робоча сила" в межах критеріального поля оцінки людського капіталу..

Викладення основного матеріалу дослідження.

Зарубіжна та вітчизняна економічна наука накопичила багатий досвід аналізу процесів формування, розвитку та використання трудових ресурсів. Характеризуючи різні його складові, вчені-економісти застосовують різні економічні категорії в процесі цього аналізу [15, с. 8].

Категорія "трудові ресурси" вперше була запроваджена академіком С.Г.Струмлініном у 1922 р. в роботі "Наші трудові ресурси і перспективи". Серед учених немає єдиної думки про суть цього поняття (табл. 1)

Таблиця 1. Аналіз дефініцій "трудові ресурси", наведених в літературних джерелах

№ з/п	Джерело	Визначення
1	Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. – 4-е изд. – М.: Сов. энциклопедия. – 1986. – 1600 с.	Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві (с. 1362)
2	Заславская Т.И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. – Новосибирск: Наука, 1974. – 318 с.	Трудові ресурси – це сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах даних виробничих відносин (с. 27)
3	Касимовский Е.В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР // Экономические науки. – 1973. – № 7. – С. 12-18	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, як зайнятого в суспільному виробництві, так і того, що знаходиться в резерві, кількісні і демографічні межі якого залежать від суспільної форми виробництва і рівня розвитку продуктивних сил; трудові ресурси виражають суспільні відносини з приводу їх формування, перерозподілу і використання (с.12-13)
4	Население и трудовые ресурсы: Справочник / Сост. А.Г. Новицкий. – М.: Мысль. – 1990. – 398 с.	Трудові ресурси сільського господарства – це частина працездатного населення країни, яка зайнята в сільськогосподарському виробництві, ...в основному розміщена в сільських регіонах з притаманними їй особливостями сільського населення щодо динаміки та структури (с. 339)
5	Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. Категории "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "кадры" – сущность и содержание. // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12	Трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності (с. 11)
6	Политическая экономия: Словарь / Под ред. О.И. Ожерельева и др. – М.: Политиздат, 1990. – 607 с.	Трудові ресурси – частина населення країни, здатне до трудової діяльності (с. 514)
7	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Учебный экономический словарь. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с.	Трудові ресурси – економічно активне, працездатне населення, люди, здатності до трудової діяльності (с. 348)

Не можна погодитися з Є. Косимовським та М.Івановим, які зводять поняття трудових ресурсів до застарілих кількісних характеристик робочої сили. Людина є не лише носієм здібностей до праці, але й кількісних та якісних характеристик, які вона використовує в ринково-конкурентному середовищі, в різних сферах життєдіяльності, представляючи свій специфічний, з особливими характеристиками, сектор ринку праці.

Фазами відтворення трудових ресурсів є їх структура, визначена за якісними характеристиками: статтю, віком, трудовим стажем, рівнем освіти, професією, кваліфікацією тощо, зокрема, валовий внутрішній продукт, демографічні показники, рівень життя населення, рівень доходів, соціальні гарантії, рівень бідності, індекс людського розвитку, показники ринку праці та ін.

Виділяються наступні основні позиції:

1. Трудові ресурси розглядаються як категорія кількісного порядку у співвідношенні з поняттями працездатне населення, робоча сила, працівники, що характерно для 60-70-х років ХХ ст.. До 70-х років ХХ ст. це була планово-облікова категорія для складання балансу праці та врахування працездатного населення (Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський; За ред. О.І. Ожерельєва; А.Г. Новицький; Е.В. Касимовський; Заславська Т.І.).

2. Трудові ресурси – це не лише кількісний показник і економічна категорія, але й категорія соціально-економічної сфери. Швидкий розвиток науки і техніки, зростання ролі особистого фактора виробництва призвів, що проблеми формування і розвитку трудових ресурсів не розглядаються окремо

від соціальних процесів. Тому трудові ресурси трактується як частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями та практичним досвідом.

Отже, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність. Для того, щоб працювати, людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від віку людини. Тому критеріями, за якими визначаються трудові ресурси, є, в першу чергу, вік і працездатність людини.

Отже, поняття “трудоі ресурси” та “людський капітал” не є тотожними. Трудоі ресурси потенційно можуть стати капіталом у разі 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. Для перетворення трудових ресурсів в людський капітал необхідні певні умови, що забезпечити б реалізацію людського потенціалу в результатах діяльності, що мають товарну форму.

В деяких літературних джерелах зустрічається поняття “робоча сила”, яке застосовується для характеристики забезпечення підприємств кадрами та ефективності їх використання (табл. 2).

Таблиця 2. Аналіз дефініцій “робоча сила”, наведених в літературних джерелах

№ з/п	Джерело	Визначення
1	Политическая экономия: Словарь / Под ред. О.И. Ожерельева и др. – М.: Политиздат, 1990. – 607 с.	Робоча сила – здатність до праці, сукупність фізичних і духовних здатності людини, які використовуються нею в процесі виробництва життєвих благ (с. 423)
2	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Учебный экономический словарь. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с.	Робоча сила – 1) в марксистській економічній теорії термін, що означає здатність людини до праці; 2) в сучасній економічній науці синонім “економічного активного, працездатного населення” (с. 274)
3	Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23, – 907	Робоча сила – сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості (с. 178)
4	Долгушин Н.К., Новиков В.Г. Категории “трудоі ресурси”, “рабочая сила”, “кадры” – сущность и содержание. // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12	Робоча сила – це здатність до праці, сукупність фізичних та духовних здібностей, якими володіє організм людини та які нею використовуються для виробництва яких-небудь споживчих вартостей (при здійсненні трудового процесу) (с. 11)
5	Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник. – Сума: Козацький вал, 2003. – 256 с.	Робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва (с. 15)

У визначеннях між поняттям “робоча сила” і “економічно активне населення” можна поставити знак рівності, оскільки за міжнародними стандартами до економічно активного населення належать громадяни обох статей віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були приступити до неї, тобто класифікувалися як “зайняті” або “безробітні” (за визначенням МОП).

Економічно активне населення (зайняті й безробітні) або робоча сила є переважною більшістю ресурсів праці. Воно є меншим за трудовий потенціал суспільства на кількість учнів і студентів працездатного віку, які навчаються з відривом від виробництва, військових строкової служби, домогосподарок і тих, які доглядають дітей і хворих.

Категорію робоча сила зарубіжні економісти застосовували, продовжуючи започатковане Д. Рікардо розуміння, для характеристики економічно активного населення, тобто тих, хто “може і бажає працювати” [5, с. 34].

З’ясовуючи вартість товару К. Маркс, показав, що робоча сила складається: по-перше, із відтворення, збереження та розвитку здібності до праці уже наявних працівників; по-друге, із виробництва нових робочих сил, що забезпечують відтворення природного вибуття та приріст чисельності працездатного населення, по-третє, із виробництва кваліфікованої робочої сили, тобто, набуття та підвищення працівниками кваліфікації шляхом накопичення практичного досвіду та навчання [16, с. 25].

Викладені К. Марксом підходи є важливими при визначенні ціни праці як здатності людини створювати споживчі вартості, суспільні блага, нові знання тощо.

На думку Л.І. Михайлової “категорію робоча сила не слід трактувати як сукупність працівників, і вимірювати за допомогою показників зайнятості у виробництві осіб, їх статі, сімейного стану, віку. Ці характеристики відносяться не до самої робочої сили, як сукупності фізичних та духовних здібностей людини, а до її носіїв” [15, с. 10].

До наукового обігу категорія “трудоі потенціал” увійшла на початок 60-х років ХХ ст. і було зумовлене необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва при постійному розвитку НТП; характером демографічного процесу, якому притаманне поступове зниження частки населення у працездатному віці; вичерпанням місткості категорії “трудоі ресурси”. Введення поняття “трудоі потенціал” спричинило необхідність перегляду поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального й освітнього потенціалу, накопиченого в суспільстві.

На сьогодні у вітчизняній науці відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії “трудоі потенціал”. Визначення, запропоновані науковцями мають суперечливий характер (табл. 3).

Таблиця 3. Аналіз дефініцій “трудоі потенціал”, наведених в літературних джерелах

№ з/п	Джерело	Визначення
1	2	3
1	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Учебный экономический словарь. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с.	Трудоі потенціал – наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками (с. 348)
2	Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основы экономики праці: Навчальний посібник.-К.: Знання-Прес, 2000.-313с.	Трудоі потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення (с. 42)
3	Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. Для вузов. – М.: Узд. Группа “НОРМА-ИНФРА-М”. – 1998. – 384 с.	Трудоі потенціал – це сукупність таких компонентів, як здоров’я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу (с. 53)

1	2	3
4	Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наукова думка, 1992. – 180 с.	Категорія трудового потенціалу є ближчою до категорії “сукупний працівник” та може бути визначена як сукупність осіб, здатних за своїми фізичними та духовними якостями приймати участь в процесі праці (с. 92)
5	Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2002. – 250 с.	Трудовой потенциал – це сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах (с. 67)
6	Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року // Урядовий кур’єр. – 1999. – 19 серпня. – № 155-156. – С. 10-11	Трудовой потенциал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров’я, психофізіологічних особливостей, освітнього, фахового та інтелектуального рівня, соціально-етнічного менталітету) здатні та мають намір провадити трудову діяльність (с. 10)
7	Михайлова Л.І., Турчина С.Г. Проблеми формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві // Механізм господарювання і економіка динаміки в АПК / Вісник ХДАУ. Скрія “Економіка АПК і природокористування”. – 2001. – № 9. – С. 127-130	Кадровий потенціал у сільському господарстві – це складовий елемент ресурсного потенціалу організації, який становить величину із наявного кількісного складу працюючих з відповідними якісними характеристиками (професійна, вікова, статева структура; освітній, кваліфікаційний рівень) (с. 127)
8	Лишилєнко В.І., Остролицький Н.О., Якуба К.І. Трудовой потенциал і оцінка його відтворення в аграрній сфері / Соціально-трудовой потенциал аграрної економіки. За ред. Богуцького О.А. – К.: ТОВ “Комплекс Віта”. – 1996. – С. 77-104	Трудовой потенциал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності (с. 77)
9	Гришнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, 2001. – 254 с.	Трудовой потенциал є висхідною категорією для вивчення людського капіталу, виявом цілісного, інтегрального підходу до людини (с. 11)
10	Мельничук Д.П. Трудовой потенциал в системі оцінки людського капіталу України // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. – № 4 (42). – С. 224-231	Під трудовим потенціалом людини необхідно розуміти характеристику ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища (с. 231)

Різні тлумачення поняття “трудовой потенциал”, наведені в економічній літературі, зумовлені визнанням важливості у забезпеченні результативності функціонування підприємств розвитку людського фактору. Переважна більшість авторів виділяють необхідність врахування при оцінці процесу виробництва не лише кількісної сторони забезпечення його трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру, передусім і освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров’я та фізичного розвитку, психологічних особливостей людини та ін. Однак, трудовой потенциал людини визначається не стільки переліком окремих якостей, скільки раціональністю їх сполучення.

Запровадження в наукову думку поняття “трудовой потенциал” означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу [22, с. 425].

Концепція трудового потенціалу передбачала вивчення не лише механізму його формування, а й використання. У зв’язку з цим зростає кількість досліджень, спрямованих на пошук шляхів підвищення трудової активності, розроблялися системи стимулювання

ефективнішого використання трудового потенціалу, зріс інтерес до мотиваційних теорій управління працею. Людина вже розглядалася не як пасивний “ресурс”, а як активний учасник виробничого процесу [22, с. 426].

Для характеристики здібності керівника В.А. Кісельов застосує адаптоване ним визначення потенціалу як сукупність специфічних знань та здібностей використовувати їх у щоденній роботі при управлінні підприємством. Одночасно, аналізуючи можливості його збільшення, він оперує терміном величини людського капіталу, ототожнюючи його із категорією потенціалу [8].

На відміну від поняття “трудові ресурси” категорія “трудовой потенциал” є значно ширшою та відображає не лише загальну чисельність працездатного населення, але і їх якісні та кількісні характеристики, такі як професійно-освітній рівень, освіта, професіоналізм та ін., що сформовані й формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення.

Отже, людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу, оскільки він виражає ті якості людини, які, за певних обставин, або приносять дохід, і виражаються у вигляді людського капіталу, або ж ні. Взаємозв’язок трудового потенціалу і людського капіталу наведено на рис. 2.

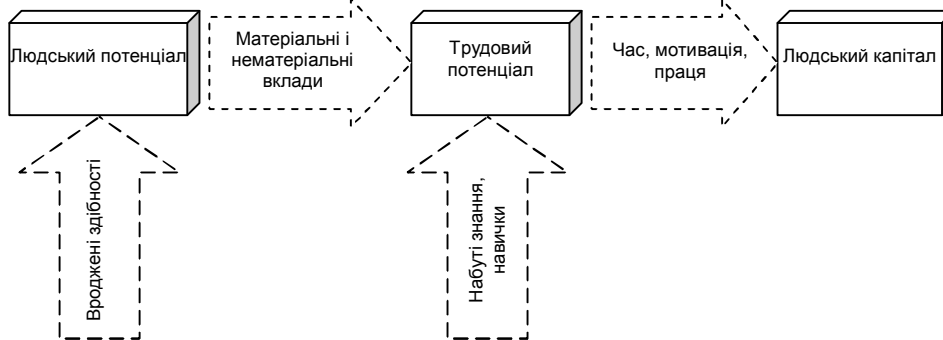


Рис. 2. Взаємозв’язок трудового потенціалу і людського капіталу

Роль наукової категорії “трудовой потенциал” має полягати у характеристиці того, наскільки певне поєднання складових працездатності людини є цінним у ракурсі того чи іншого виду суспільно-корисної праці за конкретних умов трудової діяльності [12].

Отже, найважливішим завданням функціонування збалансованої системи розвитку людського капіталу є формування трудового потенціалу.

Найпоширенішим в літературних джерелах є наступне визначення терміну “людський капітал” – це “економічна категорія, яка характеризує сукупність

сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власного та національного доходу” [2, с. 16-17].

Наведене визначення розширює і поглиблює загальне розуміння категорій “робоча сила”, “трудові ресурси”, “людський фактор” “трудоий потенціал”, оскільки не обмежується якості працівника тільки здатністю до праці та вимогами до працездатного віку, а розглядає їх як “запас”, від якого його власник отримує прибуток. Однак, прирощення додаткової вартості її власнику відбувається у разі не лише наявності, але й використання своїх здібностей у трудовому процесі.

Тобто трудовий потенціал переходить із пасивної форми в активну (людський капітал), яка характеризується реалізацією своїх сукупних продуктивних здібностей (здоров'я, знання, навичок, мотивації до праці та ін.), що природно їй притаманні та нагромаджені самостійно або розвинуті внаслідок інвестування. На нашу думку, соціально-економічним підґрунтям цього процесу є приведення в дію вже оновленого завдяки інвестиціям і більш якісного (ніж базовий) людського капіталу.

В умовах ринкової економіки правомірною є дискусія про формування ціни робочої сили, достатньої для відтворення та розвитку здібностей людини до праці: здоров'я, освіти, професійної підготовки, що в сукупності формує поняття людського капіталу. У такому випадку дійсно застосування інших термінів є неприйнятним чи невдалим [15, с. 11].

Поняття людський капітал виникло в ринковому середовищі, і воно відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладень у людину [2, с. 12].

Категорія людського капіталу є більш повною та правомірною для її ширшого застосування при характеристиці та оцінці рівня розвитку особистості, домогосподарства, підприємства, певної території, сектора економіки чи держави в цілому [15, с. 15].

На думку доц. Д.П. Мельничука "... важливим є введення у науковий вжиток нових понять, які б відображали різні форми існування людського капіталу – в процесі його використання та під час його незатребуваності. У першому випадку мова може йти про активний людський капітал, а в другому – про латентний” [12].

Запропонований погляд автора на будову людського капіталу пояснюється тим, що неможливо, а іноді й недоцільно використовувати всі його складові одночасно. Разом з тим, хоча невикористані на певний час складові працездатності людини не приносять доходу, вони можуть розглядатися з позицій структурних одиниць людського капіталу, а його загальна структура може бути охарактеризована шляхом визначення того співвідношення активних та латентних одиниць, яке зафіксовано протягом певного часу. Важливість останнього обґрунтовується тим, що складові людського капіталу мають тенденцію до зміни домінуючої форми існування, що обумовлюється тим, чи використовуються вони у сфері суспільно-корисної праці у конкретній проміжок часу, чи ні.

Запропонований доц. Д.П. Мельничуком підхід дозволяє пояснити взаємозв'язок між такими феноменами економічної дійсності як “трудоий потенціал” і “людський капітал”, а саме: високий рівень трудового потенціалу є передумовою максимальної активізації складових людського капіталу. Іншими словами, тільки за умови узгодженого і збалансованого розвитку складових людського капіталу з'являються можливості для його практичного застосування в цілях повернення інвестованих коштів та отримання максимального доходу.

Доцільність відокремлення людського капіталу від категорії “трудоий потенціал” полягає у тому, що майже відсутня можливість його оцінки у часовому горизонті, так як неможливо простежити динаміку людських якостей, коли протягом певного часу вони нерівномірно та по черзі сприяють отриманню доходу і зростанню продуктивності праці.

Якщо зовнішнє середовище перешкоджатиме реалізації сформованих в результаті інвестицій знань, досвіду та мотивації індивідів, то вони не зможуть бути охарактеризовані як складові людського капіталу, оскільки рівень віддачі від них буде мінімальним. Нереалізованим залишиться і трудовий потенціал, наявність якого визнається априорі, адже людський капітал сформовано, хоча і не використано.

На думку ж автора, навпаки, формування окремих елементів людського капіталу не є гарантом утворення трудового потенціалу людини. Він виникає лише за умови узгодженості складових працездатності, і тому саме на це має бути націлена система розвитку людського капіталу. Стосовно ж впливу зовнішнього середовища, то варто розглядати як складові людського капіталу і ті елементи, які на поточний момент не приносять доходу своєму власнику. Це пояснюється тим, що в будь-який момент певний компонент тієї субстанції, яку за традиційного підходу охарактеризовано як людський капітал, може вийти з використання і приєднатися до складу незатребуваних компонентів, прийнявши латентну форму, а потім знову повернутися до активного функціонування. Такі латентні складові, безумовно, мають становити інтерес для застосування, адже вони можуть бути збалансованими та достатньо розвинутими, що буде свідчити не лише про їх цінність, але й про достатній розвиток трудового потенціалу людини, який може бути негайно реалізованим при зміні зовнішніх обставин [12].

Відштовхуючись від попередніх міркувань, можна узагальнити нашу позицію стосовно поняття “потенціал”, яка зводиться до розуміння цього феномену не як об'єкта реальної дійсності, а як характеристики певного об'єкта. Тобто, трудовий потенціал є тією ознакою, що містить в собі інформацію стосовно ефективності сполучення та збалансованості складових елементів певної сукупності. Як правило, така інформація характеризує перспективи перетворення сукупності у систему – систему взаємопов'язаних елементів як єдине ціле, що функціонує на принципах емерджентності та синергізму [12].

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Загальна закономірність розвитку науки дедалі більшою мірою супроводжується об'єднанням зусиль і концентрацією досліджень на проблемі людини. Визнання людського капіталу як основного стратегічного ресурсу означає перехід до такого виміру життя українського суспільства, в якому людина (індивід) як виробник і споживач знаходяться у центрі соціально-економічної системи. Виведення на передній план проблем соціального прогресу суспільства і самої людини як кінцевої і головної мети розширеного відтворення, може забезпечити сталій соціально-економічний розвиток, який базується на відтворенні творчого, найбільш ефективного і постійно зростаючого ресурсу – людського. Саме цей ресурс є визначальним, бо сприяє формуванню, використанню і розвитку всіх інших [11].

В економічній теорії та економіці праці з різною інтенсивністю в різні періоди використовувалися (і далі використовують) такі поняття, як робоча сила, трудові ресурси, людський фактор, трудовий потенціал. Ці поняття відображали певні зміни в оцінці ролі і місця людини в економічній системі суспільства. Загальна спрямованість розвитку уявлень про людину свідчить про об'єктивну неминучість виникнення поняття, аналогічного людському капіталу [22].

Отже, такі категорії як, “робоча сила”, “трудоі ресурси”, “трудоий потенціал”, “людський фактор”, “людські ресурси” використовуються для пояснення природи процесу відтворення людського капіталу.

Аналізуючи концептуальні положення у розвитку світової економічної думки, можна зробити висновок, що перераховані вище категорії у своїй сукупності відображають еволюцію розвитку уявлень про місце і роль людини у виробництві та суспільному житті. Поява нових понять, які характеризують зростання ролі людини у виробництві й суспільстві, не означає відмирання старих, оскільки кожна з перелічених категорій має своє призначення.

До числа результатів, які визначають наукову новизну дослідження відносяться: здійснена диференціація понять "людський капітал" та "людський потенціал" й доведена неможливість їх застосування як ідентичних категорій [23, с. 756].

Історія суспільно-економічного розвитку багатьох країн засвідчує, що після переживання ними глибоких кризових явищ, війн та катаклізмів, які зумовлюють знищення переважної більшості всього матеріального капіталу, саме завдяки збереженню суб'єктивним знанням про застосування машин і механізмів, здатності людей отримувати та створювати об'єктивні знання відбувалося відтворення втраченого матеріального багатства [15, с. 14].

Отже, соціально-економічною категорією, похідною від таких категорій, як "робоча сила", "трудові ресурси", "трудовий потенціал", "людський фактор", "людські ресурси" є "людський капітал". Він є їх виявом в процесі капіталізації вартості робочої сили, її особливих якостей, притаманних конкретній людині. Людський капітал – це сукупність належних працівникові природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним унаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення.

Обов'язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності, завдяки ефективній зайнятості, що забезпечує отримання додаткової вартості і знаходить своє виявлення у підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні прибутку роботодавця та національного доходу країни.

Подальше опрацювання окресленого кола питань є важливим, перспективним та актуальним як в плані теоретичних досліджень, так і в розрізі внесення раціональних коректив у практику формування, використання, оцінки та обліку людського капіталу.

Список використаної літератури:

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник.-К.: Знання-Прес,2000.-313с. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. Для вузов. – М.: Узд. Группа "НОРМА-ИНФРА-М". – 1998. – 384 с. 2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. - К: Знання, 2001.- 254 с. 3. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. – 250 с. 4. Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. Категории "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "кадры" – сущность и содержание. // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12. 5. Еренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Узд-во МГУ. – 1996. – 800 с. 6. Заславская Т.И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. – Ново-сибирск: Наука, 1974. – 318 с. 7. Касимовский Е.В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР // Экономические науки. – 1973. – № 7. – С. 12-18. 8. Кисельов В.А. Підготовка керівних кадрів в АПК // Економіка АПК. – 2001. – № 4. – С. 39-42. 9. Лишиленко В.І., Остролуцький Н.О., Якуба К.І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері / Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. За ред. Богущького О.А. – К.: ТОВ "Комплекс Віта". – 1996. – С. 77-104. 10. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23, – 907 с. 11. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України //

http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm. 12. Мельничук Д.П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. – № 4 (42). – С. 224-231. 13. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник. – Сума: Козацький вал, 2003. – 256 с. 14. Михайлова Л.І., Турчина С.Г. Проблеми формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві // Механізм господарювання і економіка динаміки в АПК / Вісник ХДАУ. Скрія "Економіка АПК і природокористування". – 2001. – № 9. – С. 127-130. 15. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с. 16. Население и трудовые ресурсы: Справочник / Сост. А.Г. Новицкий. – М.: Мысль. – 1990. – 398 с. 17. Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року // Урядовий кур'єр. – 1999. – 19 серпня. – № 155-156. – С. 10-11. 18. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наукова думка, 1992. – 180 с. 19. Политическая экономия: Словарь / Под ред. О.И. Ожерельева и др. – М.: Политиздат, 1990. – 607 с. 20. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Учебный экономический словарь. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с. 21. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. – 4-е изд. – М.: Сов. энциклопедия. – 1986. – 1600 с. 22. Чорний Р.С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій // Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України", 21-22 листопада 2007 р. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 526 с. – С. 424-427. 23. Шкурупій О.В. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 197: В 5 т. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – 256 с. – С. 748-757.

ДАВИДЮК Тетяна Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри бухгалтерського обліку і контролю Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- бухгалтерський облік людського капіталу;
- управлінський облік;
- комп'ютеризація бухгалтерського обліку;
- фінанси