

2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ НАСЕЛЕННЯ

ПЛАН

1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія,
2. Відтворення населення і ресурсів для праці
3. Трудовий потенціал суспільства.

1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія

У вітчизняній економічній літературі, статистичному обліку, державному регулюванні економіки для означення людських ресурсів використовується термін трудові ресурси, що виник у перші роки радянської влади для потреб централізованого управління. У Радянському Союзі окрім права на працю законодавчо був закріплений обов'язок кожного працездатного громадянина працювати "на загальну користь. Працездатні люди, що не працювали більше 3 місяців, вважалися такими, що ведуть "паразитичний спосіб життя", і переслідувалися не лише за адміністративним, а й за кримінальним законодавством. В таких умовах суворий статистичний облік працездатного населення, тобто трудових ресурсів (разом з ресурсами природними, фінансовими і матеріальними), був життєво необхідним для централізованого планування адміністративно-командної економіки.

Трудові ресурси- це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві.

З цього визначення виходить, що трудові ресурси включають в себе як реальних працівників, що вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати. Тобто це поняття спеціально

створене та ідеально підходить для радянської ідеології поголовної примусової зайнятості, проте, як уже зазначалося, продовжує використовуватися і в наш час.

Щоб кількісно визначити межі трудових ресурсів, потрібно уявити поняття "працездатне населення", "працездатний вік", "працюючі підлітки", "працюючі пенсіонери".

Працездатний вік — поняття узагальнене, а тому дещо умовне. Воно визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок 16-54 роки, для чоловіків 16-59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості. Для деяких видів трудової діяльності, що пов'язані з роботою у несприятливих

умовах праці або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються (наприклад, спорт, балет), пенсійний вік настає раніше на 5-10 років, а інколи і більше. Такі люди зветься пільговими пенсіонерами. Найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів.

Слід зазначити, що в багатьох розвинених країнах законодавчо встановлена верхня межа працездатного віку на 5-10 років вища, ніж в Україні, але і середня тривалість життя там значно перевищує аналогічні показники нашої країни. Поширеною світовою практикою є нижча межа пенсійного віку для жінок, хоча майже всюди середня тривалість життя чоловіків значно менша, ніж жінок.

Все сказане стосується працездатних, тобто людей, фізично і психічно досить здорових для того, щоб працювати. На жаль, в кожному суспільстві є значний прошарок людей, не досить здорових для цього. Тобто є люди непрацездатні, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус

інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку. Кількість і частка інвалідів серед населення країни складається під впливом комплексу умов, від яких залежить здоров'я. Величезне значення мають екологічна ситуація, рівень матеріального добробуту (якість харчування, витрата життєвих сил на роботі), доступність і якість медичного обслуговування, безпечність умов праці тощо. Не потрібно бути експертом, щоб констатувати значне погіршення всіх цих умов для абсолютної більшості населення України в останнє десятиріччя ХХ ст. Відповідно і кількість пенсіонерів за інвалідністю зросла з 1352 тис. осіб на початок 1986 р. до 2033 тис. осіб на початок 2002 р., тобто на 50,4 %.

Слід сказати, що одним з принципів цивілізованого гуманного суспільства є створення умов для трудової самореалізації інвалідів. Наша держава зобов'язує роботодавців до 5 % робочих місць виділяти для осіб з обмеженою конкурентоспроможністю на ринку праці (в тому числі інвалідів), однак на практиці проблеми працевлаштування інвалідів вирішуються дуже важко, в результаті чого інваліди складають значну частку економічно неактивного населення. Майбутня динаміка чисельності непрацюючих інвалідів передусім залежить від покращання життя (і, відповідно, здоров'я) людей, а також від пристосування технології виробництва до працівника. Тенденцією економічно розвинених країн є зменшення частки непрацюючих інвалідів серед населення працездатного віку.

Разом з тим серед людей непрацездатного віку є чимала частка працездатних і бажаючих працювати. Працівників, молодших працездатного віку, звичайно називають працюючими підлітками, а старших — працюючими пенсіонерами. Історичний досвід переконливо доводить, що кількість працівників цих категорій обернено пропорційна рівню добробуту населення. У підлітків і пенсіонерів нижчі вимоги і до змісту праці, й до рівня її оплати, тому вони нерідко знаходять місце роботи навіть в умовах високого безробіття і беруть на свої плечі обов'язок утримання інших (часто

працевдатних, але безробітних) членів сім'ї. Тому в наш час велика і кількість, і частка працюючих підлітків та пенсіонерів. Однак заради справедливості потрібно сказати, що додатковий заробіток є далеко не єдиною причиною трудової активності, особливо пенсіонерів. Певне значення має також бажаний і звичний ("молодий") спосіб життя, бажання бути в колективі, почуватися потрібним тощо. Як висновок зазначимо, що праця підлітків і пенсіонерів може приносити користь і їм самим, і економіці в цілому. Проте з урахуванням особливостей віку ця праця повинна бути організована (передусім державою) так, щоб не завдавати шкоди їхньому здоров'ю і не заважати здобути відповідний рівень освіти молоді.

Таким чином, ми підійшли до кількісного визначення поняття "трудові ресурси". Вони складаються з населення в працевдатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працевдатного віку.

Важливо чітко уявити їх смислове навантаження та межі використання. Поняття "трудові ресурси" ширше, ніж поняття "економічно активне населення", оскільки включає ще і працевдатних непрацюючих людей та тих, що стаціонарно навчаються. Реально за поняттям "трудові ресурси" стоїть кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати. Поняття ж "економічно активне населення" - це та реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Оскільки Україна обрала курс на побудову вільного демократичного суспільства, і в її Конституції проголошена заборона примусової праці, поняття "трудові ресурси" поступово втрачає своє економічне значення. Адже ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби (в даному випадку — потреби в робочій силі). Тому нелогічно називати трудовими ресурсами ту частину населення, яку можна залучити до праці лише насильно. Реальними ж людськими ресурсами для праці (і це визнано на міжнародному рівні) є економічно активне або трудоактивне населення. Однак і поняття "трудові ресурси" має право на

існування, оскільки показує максимально можливу (за екстремальних умов) кількість трудоактивного населення.

2. Відтворення населення і ресурсів для праці

Відтворення населення — це історично і соціально економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.

У процесах відтворення населення розрізняють види руху, типи і режими.

Види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення в країні в цілому і в окремих регіонах.

Природний рух населення — це результат процесів народження та смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення. Ми бачили (див. табл. 1.1), що в 1992 — 1998 рр. показники смертності значно перевищували в Україні показники народжуваності, і природне зменшення населення з 1995 р. щорічно сягає 300 тис. осіб і більше.

Чисельність і склад населення змінюється також в результаті міграційних процесів (механічного просторового переміщення населення). Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо). Розрізняють міграцію зовнішню, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграцією називається виїзд за межі держави, імміграцією — прибуття з інших країн), та внутрішню, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни. Внутрішня міграція найчастіше обумовлена особистими або економічними причинами, зокрема значну її частку становить рух населення з сіл у міста (або навпаки) у пошуках заробітку.

Соціальний рух населення виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей

відрізняється від попереднього рівнем освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості, статеві-віковим складом і багатьма іншими характеристиками.

Особливо звертаємо увагу на економічний рух населення, що пов'язаний із зміною його трудової активності. Результати цього руху обумовлені передусім економічними чинниками: люди розпочинають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Природний, міграційний, соціальний та економічний рухи населення взаємозалежні та взаємопов'язані. У сукупності вони визначають чисельність і якісні характеристики населення.

У природному русі населення розрізняють типи його відтворення: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (з причин нерозвиненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій). В результаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисельності населення невисокі, в структурі переважає частка молодих людей. Цей тип характерний для ранніх етапів розвитку людського суспільства.

Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими причинами, в результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смертності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

Розрізняється три режими відтворення населення: розширене, просте, звужене. Розширене відтворення характеризується переважанням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку

на 1000 осіб) та, відповідно, природним приростом населення. Просте відтворення означає постійну кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності. Звужене відтворення, або депопуляція, характерне для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, в результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення, що ми і спостерігаємо зараз в Україні (див. табл. 1.1).

Особливості історичного розвитку України сильно вплинули на динаміку чисельності всього населення, і зокрема ресурсів для праці. В ХХ ст. життя всіх поколінь і практично кожної людини було стривожене і погіршене важкими драматичними подіями як перша і друга світова та громадянська війни, індустріалізація, колективізація, голодомори, масові репресії, участь у військових конфліктах (зокрема, в Афганістані), чорнобильська трагедія, глибока криза 90-х років. В результаті не лише гинула або ставали інвалідами тисячі і навіть мільйони молодих здорових людей, але і різко зменшувалася народжуваність, деформувалася статеві-вікова структура населення. Тому відтворення населення і ресурсів Для праці в Україні відбувалося і відбувається не рівномірно, а хвилеподібно": певні підйоми змінюються глибокими падіннями.

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Відтворення ресурсів для праці- це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Оскільки ресурси для праці є частиною населення, то і відтворення ресурсів для праці відображає стан і характер відтворення населення як частина цілого. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку

чисельності економічно активного населення, але ця залежність не проста. Тобто збільшення (зменшення) чисельності населення призводить до збільшення (зменшення) чисельності трудоактивного населення лише за інших однакових умов, а в реальному житті, під дією різноманітних причин ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі.

Наприклад, народження дітей збільшує кількість населення одразу, а кількість ресурсів для праці лише через 15-20 років, і то за умови, що ці люди стануть економічно активними. Смертність непрацездатних людей зменшує кількість населення, але не змінює ресурси для праці. При незмінній кількості населення ресурси для праці можуть значно збільшуватися (зменшуватися) за рахунок зростання (спадання) трудової активності населення, наприклад внаслідок зміни рівня життя.

У відтворенні ресурсів для праці" як і у відтворенні всього населення, розрізняють види руху, типи і режими.

Природний, міграційний і економічний рух населення впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний – на якісні. Кожен вид руху обумовлюється дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави. Тому важливо аналізувати вплив на динаміку економічно активного (трудоактивного) населення кожного з цих факторів окремо.

На етапі переходу до ринкових відносин (в середині 90-х років) відбулося безпрецедентне зростання кількості економічно активного населення. Але кардинальна відмінність цього етапу демоекономічного розвитку України від радянського періоду полягає не в темпах приросту чисельності трудоактивного населення, а в структурі цього приросту. Раніше основним фактором приросту був природний рух населення, а в "перехідний період" приріст майже повністю викликаний економічними чинниками. Таке різке зростання трудової активності пояснюється передусім зниженням рівня

життя населення та зростанням економічних потреб, в результаті чого до праці залучаються люди, які раніше не мали необхідності заробляти. Причому оскільки радянська епоха загальної зайнятості майже не залишила резервів поповнення робочої сили працездатного віку, джерелом цього поповнення стали пенсіонери та молодь, яка все частіше відмовлялася від освіти на користь заробітків або поєднувала освіту з трудовою діяльністю. Починаючи з 1999 р., у зв'язку з економічною стабілізацією і поступовим підвищенням рівня життя населення чисельність економічно активного населення знову зменшилася. Цей приклад наглядно засвідчує, що відтворення ресурсів для праці, хоча і має в основі відтворення населення, проте визначається специфічними законами.

Типи відтворення ресурсів для праці порівняно з типами відтворення населення мають різне смислове значення. Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їхньої чисельності без зміни якісних характеристик економічно активного населення. Інтенсивний тип відтворення пов'язаний із зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, покращанням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає нарощення трудового потенціалу.

3. Трудовий потенціал суспільства

У всьому світі прийняли до висновку-визнання, що головною виробничою силою є людина. Кожний робітник, окремі групи людей і суспільство в цілому мають можливості та здібності до здійснення та удосконалення трудової діяльності, суттєво підвищувати її ефективність.

Узагальнюючим показником становлення та розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал суспільства.

Термін „потенціал” був введений 10-15 років тому. Тракткування даного терміну означає наявність у будь-кого (окремої людини, групи людей,

суспільства в цілому) прихованих, ще практично не виявлених можливостей або здібностей до життєдіяльності у відповідних сферах.

Трудовий потенціал (ТП) – це ресурсна категорія. Він повинен включати (у відповідності до визначення поняття „потенціал”) джерела, засоби, ресурси, які можуть бути використані для вирішення задач, досягнення цілей, забезпечення можливостей окремої особи, суспільства, держави у трудовій сфері.

Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах використовують поняття „робоча сила” та „людський капітал”.

Робоча сила – сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини до праці, які вона використовує на виробництві (кожного разу, коли виробляє матеріальні цінності).

Людський капітал – сукупність якостей, які визначають продуктивність праці і можуть стати джерелами доходу для людини, сім’ї, підприємства та суспільства (здоров’я, природні здібності, освіта, професіоналізм, мобільність якості).

Комплекс характеристик, які використовують для визначення можливостей забезпечення ефективної праці, доцільно поширити на основі поняття „трудовий потенціал”.

Трудовий потенціал – це форма прояву людського фактору на виробництві.

Рівнями прояву трудового потенціалу виявляються:

- ✓ індивідуальний (ТП людини);
- ✓ колективний (ТП підприємства);
- ✓ суспільний (ТП суспільства).

Трудовий потенціал суспільства – конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Трудовий потенціал людини – частина потенціалу особистості яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду.

Вихідною структуроутворюючою одиницею трудового потенціалу є трудовий потенціал робітника (особистості), який складає основу для формування трудових потенціалів більш високих структурних рівнів.

ТП робітника не є величиною сталою, він безперервно змінюється. Працездатність людини та творчі здібності робітника розвиваються, удосконалюються на основі набуття навичок, знань, покращення умов праці та життєдіяльності.

ТП робітника включає:

- 1) психофізіологічний потенціал (здоров'я, працездатність, тип нервової системи...);
- 2) кваліфікаційний потенціал (обсяг та глибина знань, трудових навичок та вмінь, здібність до праці конкретного змісту та складності);
- 3) особистісний потенціал (рівень громадської свідомості, ступінь засвоєння соціальних норм, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби)

ТП підприємства – система індивідуальних трудових потенціалів окремих робітників.

Структура ТП підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп робітників та відносин між ними.

В ТП підприємства виокремлюють наступні складові:

- ✓ кадрова: кваліфікаційний потенціал (професійні знання, вміння та навички) та освітній потенціал (здібності до навчання, усвідомлення, пізнання);
- ✓ професійна: введення нових професій, ускладнення трудових операцій (наслідки НТП);
- ✓ кваліфікаційна: якісні зміни в ТП (набуття знань, навичок, вмінь);
- ✓ організаційна: культура праці, ритмічність, дисципліна, співпраця, ступінь задоволення працею.

ТП суспільства акумулює та синтезує сукупні здібності до суспільно корисної діяльності працездатного населення.

ТП суспільства визначається:

- ✓ у кількісному відношенні: через можливості суспільства щодо залучення до загально корисної праці населення різної статі та віку;
- ✓ у якісному відношенні: реальні можливості щодо реалізації через участь у процесі суспільно-корисної праці всього розмаїття індивідуальних здібностей та якостей – знання, вміння, навички, яких набувають робітники у процесі виховання, підготовки до праці, трудової діяльності, перенавчання, підвищення кваліфікації.

Компоненти трудового потенціалу характеризують:

- ✓ психофізіологічні можливості участі у суспільно-корисній діяльності;
- ✓ можливості нормальних соціальних контактів;
- ✓ здібності до генерації нових ідей, методів, уявлень;
- ✓ раціональність поведінки;
- ✓ наявність знань та навичок, необхідних для виконання обов'язків та видів робіт;
- ✓ пропозиція на ринку праці.

Приведеним аспектам відповідають наступні компоненти ТП:

- ✓ здоров'я ;

- ✓ моральність та вміння працювати в колективі;
- ✓ творчий потенціал;
- ✓ активність;
- ✓ організованість;
- ✓ освіта;
- ✓ професіоналізм;
- ✓ ресурси робочого часу.

Отже, трудовий потенціал - це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій і т. ін. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю

працевдатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

На жаль, більшість цих показників за роки кризи значно погіршилася в Україні.

Так, очікувана тривалість життя при народженні (показник, що розраховується як кількість років, яку в середньому належить прожити даному поколінню народжених, якщо протягом всього їхнього життя при переході з одного віку до іншого рівень смертності буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах) зменшилася від 71 року (66- чоловіки, 75- жінки) в 1989-1990 рр. до 68,4 року (62,7- чоловіки, 74,1-жінки) в 2001-2002 роках. Погіршення показників смертності населення видно з даних табл. 3.3. Особливу тривогу викликає різке збільшення смертей від вбивств, самогубств, отруєнь алкоголем тощо, що свідчить про погіршення не лише фізичного, але і духовного здоров'я нації, її моральності.

Таблиця 3.3. Смертність населення України з основних причин смерті (кількість померлих на 100 000 осіб населення)

Причини смерті	1985	1990	1995	1998	2000	2002
Всього померлих	1212	1213	1538	1439	1539	1566
У тому числі від хвороб:*						
системи кровообігу	755	642	874	867	942	965*
новоутворень	170	197	199	195	199	197

З них злоякісних	168	195	197	194	197	195*
органів дихання	93	72	90	73	77	66*
нешасних випадків, отруень і травм	98	107	160	140	149	158
з них отруень алкоголем	11	10	20	16	19	21*
самогубства	22	21	28	30	30	26*
вбивства	7	8	15	12	13	12

Одним з найвагоміших критеріїв, які характеризують сукупний трудовий потенціал країни, є рівень освіти та професійної підготовки економічно активного населення. Високий рівень освіти значної частини населення, як і достатній рівень професійної підготовки сукупної робочої сили є важливим і активним чинником економічного зростання країни, одним з основних індикаторів рівня людського розвитку і соціалізації економіки. У країнах з соціально орієнтованою розвинутою ринковою економікою на кінець XX ст. середня підготовка найманих працівників досягла 14 років навчання. В Україні у 2002 р. середня кількість років навчання зайнятого населення становила 11,9 року, економічно активного -11,8 року, а безробітного населення- 11,0 року. Відповідні показники у 2000 р. становили 11,8 та 11,7 та 10,9 року. Як бачимо, хоча ці показники і поступово зростають, однак залишаються ще значно меншими порівняно з розвинутими країнами.

Крім цих кількісних показників викликають тривогу і менш видимі, але не менш серйозні проблеми використання освітнього потенціалу (значна частка людей з високим рівнем освіти не може знайти відповідну роботу). Затребувана на ринку праці України кваліфікація в середньому ще менша, ніж кваліфікація економічно активного населення, тобто ринок праці (в середньому) не стимулює населення до підвищення рівня освіти.

Особливу тривогу викликає цей факт з урахуванням глобальних тенденцій інтелектуалізації праці, концентрації робочих місць, які потребують найвищого рівня кваліфікації, у розвинених країнах і перетікання

туди висококваліфікованої робочої сили з усього світу. Наприклад, у 2002 р. з України лише за офіційними даними емігрувало 35 550 осіб з вищою освітою, 69 кандидатів і 27 докторів наук. Ці втрати суттєво зменшують трудовий потенціал країни, а разом з тим і її шанси досягти високого рівня соціально-економічного розвитку.

Резюме

Людські ресурси - специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Економікою праці найширше використовуються такі з них: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал. Населення - це сукупність людей, що проживають на визначеній території. Трудові ресурси — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Економічно активне населення, або робоча сила, - це частина трудових ресурсів, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних.

Відтворення населення - це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення розрізняють види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний), типи (екстенсивний та інтенсивний) і режими (розширене, просте, звужене відтворення).

Відтворення ресурсів для праці - це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Природний, міграційний і економічний рух населення впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний - на якісні. Кожен вид руху визначається дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави.

Трудовий потенціал - це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я; освіта; професіоналізм; моральність; мотивованість; вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; ресурси робочого часу та ін.

Література для поглибленого вивчення теми

1. Бутов В.И. Демография: Учеб. пособие.; М.: ИКЦ "МарТ", 2003. - 592 с. -; Гл. IV, VII.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. -; М.: Издат. группа "НОРМА-ИНФРА-М", 1998. -374 с-; Гл. 3.
3. Економічна активність населення України у 2001 році: Стат. зб.: К.: Держкомстат України 2002. - 216 с.
4. Населення України — 2002: Щорічна аналітична доповідь. - К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України: Держкомстат України, 2003. - 376 с.
5. Позняк О. Формування пропозиції робочої сили в Україні: історія сучасний стан та перспективи // Україна: аспекти праці- 1998 - С. 13-15.
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М.: Изд-во МГУ: Изд-во ЧрРп 1996. - 623 с. - Гл. 1.