

дельных интервалов в частности.

Литература

Steven M. Pincus. Approximate entropy as a measure of system complexity // Mathematics. – Proc. Natl. Acad. Sci. USA. – Vol. 88. – March 1991. P. 2297–2301.

Дударь А.П., Игошин М.М.

РЫНОК ТРУДА – СИСТЕМА ОТНОШЕНИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Актуальность темы исследования. Рынок труда является важнейшим фактором трансформационных преобразований в Украине, сущностной чертой рыночной экономики. На его основе организуется эффективное использование человеческих ресурсов общества, создаются конкурентные условия в сфере социально-трудовых отношений, которые, с одной стороны, ведут к совершенствованию качественных характеристик рабочей силы, а с другой, обеспечивают эффективную занятость населения в общественном хозяйстве, решение целей повышения благосостояния всех членов общества.

Происходящие в нашей стране преобразования, сопровождающиеся усложнением системы рыночных отношений, требуют переосмысления установленных в экономической науке подходов к рынку труда, его сущностных черт и тенденций развития. Возникает объективная необходимость поиска эффективных механизмов функционирования рынка труда, путей его развития, которые способствовали бы снижению социальной напряженности в обществе, создавали условия для продвижения нашего государства к демократии и гуманизму. Все это определило актуальность исследования данной проблемы.

Постановка проблемы в её общем виде. Исторический процесс развития Украины характеризуется трансформацией экономического устройства общества, основу которого составляет рыночная экономика. Как относительно самостоятельная сфера жизнедеятельности общества, рыночная экономика представляет собой сложную многоуровневую систему взаимодействий производителей и потребителей разнообразных благ в ходе эквивалентного обмена. Наличие таких характеристик, как целостность, организованность, управляемость, целенаправленность, способность приспосабливаться к изменениям внешней среды характеризует рыночную экономику как открытую социо-техническую систему, которая получает разнообразные ресурсы, в том числе человеческие, из природной среды, политической, духовной, правовой и других сфер жизни общества. Рыночная экономика характеризуется также наличием соглашений, договоров, контрактов между равноправными партнерами, то есть над хозяйственными связями господствует экономический интерес, а их преобладающей формой становится координация и согласование действий в ходе товарного обмена ресурсами, готовыми изделиями и услугами, информацией на основе возмездности и эквивалентности.

Для перехода общества к рыночной экономике необходимы вполне определенные социально-экономические условия, среди которых, во-первых, относительная свобода товаропроизводителя, в собственности которого находятся средства производства и произведенные товары, что конституирует свободу его экономической деятельности и хозяйственной инициативы в принятии решений; во-вторых, субъектом рыночных отношений выступает работник – собственник рабочей силы, представляющий свободу труда; в-третьих, потребитель товаров и услуг – собственник денежных средств как выразитель свободы потребления; в-четвертых, наличие конкуренции как формы взаимосвязи свободных товаропроизводителей и товаровладельцев в борьбе за реализацию своих экономических интересов. Практика рыночной экономики развитых стран свидетельствует, что в ней побеждают те, кто снижает издержки и повышает качество товаров и труда, тем самым, обеспечивая экономическое господство в мире товаров и услуг. В-пятых, это свободные равновесные цены, которые возникают вследствие действия экономических законов рыночной экономики: спроса и предложения, конкуренции, прибыли и других, что означает установление объективных условий для реализации и достижения взаимных интересов производителя и потребителя, продавца и покупателя.

Итак, главными экономическими субъектами рыночной экономики выступают, с одной стороны, производитель (продавец), с другой – потребитель (покупатель) товаров и услуг. Структурными элементами рыночной экономики с точки зрения целевого назначения объекта купли-продажи является наличие разнообразных рынков. Прежде всего, это – рынок ресурсов, то есть факторов, которые необходимы для осуществления самого процесса производства, в состав которого входят:

1. Рынок природных ресурсов, таких как земля, вода, полезные ископаемые, энергетические ресурсы и т.д.
2. Рынок товаров и услуг, на котором совершаются акты купли-продажи потребительских благ для личного или производственного потребления.
3. Рынок капиталов, на котором представлены деньги, акции, финансовые обязательства и другие активы предприятий и банков.
4. Рынок трудовых ресурсов, объектом купли-продажи на котором выступает совокупность физических и духовных способностей людей к труду.

Все указанные элементы рыночной экономики постоянно взаимодействуют, взаимодополняют друг друга, находясь во взаимозависимости благодаря механизму функционирования, под которым понимается способ взаимосвязи элементов рыночной структуры, обеспечивающий выполнение ими своих функций. Отсутствие или неэффективное функционирование хотя бы одного из структурных элементов данного механизма приводит к тому, что рыночная система не достигает цели, сопровождается глубокими социаль-

но-экономическими потрясениями. А, поскольку, основным структурным элементом данной системы является человек как производитель и потребитель со своими интересами, нуждами и запросами, то возникает объективная необходимость исследования места и роли социально-трудовых отношений в трансформационном переустройстве экономики Украины, одной из форм проявления которого является развитие рынка труда.

Цель данной статьи – исследование экономического содержания ключевых категорий и понятийного аппарата «рынка труда», его структурных элементов. Основными задачами является изучение, во-первых, экономического смысла отношений продавца и покупателя особого товара «рабочая сила», во-вторых, сущности, особенностей формирования и критериальных оценок рынка труда как организующей системы управления человеческими ресурсами в трансформационный период.

Предмет и объект исследования. Предметом исследования являются теоретико-методологические проблемы формирования и развития отношений управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики. Объектом исследования стали процессы организации и координации деятельности субъектов рынка труда в трансформационной экономике.

Проведенное исследование. Сложность в изучении проблем, связанных с рынком труда, обусловлена, прежде всего, различной трактовкой данного понятия. Именно от многообразия определений, их лаконичности и корректности зависит теоретическое наполнение понятия «рынок труда», механизмов его функционирования.

Категория «рынок труда» действительно занимает определенное место среди экономических понятий, которые характеризуют состояние и развитие социально-трудовых отношений в обществе. «Соціальні відносини – це система відносин між окремими людьми, соціальними групами, що приймають неоднакову участь в економічному, політичному і духовному житті, мають відмінності у соціальному статусі, способі життя, джерелах та рівнях доходів особистого споживання тощо... Трудові відносини... виникають між учасниками трудового процесу на основі поділу та кооперації праці у зв'язку з необхідністю обміну діяльністю та її продуктами для досягнення кінцевої виробничої мети» [1, с.14–15]. Социально-трудовые отношения формируются под воздействием не только разделения труда, специализации, профессионализма и квалификации работника, но и в зависимости от поведения в трудовом коллективе, выполнения своих функциональных обязанностей, а также под влиянием экономических интересов.

Рынок труда оценивается как определенный способ организации социально-экономической жизни. «Його характерними ознаками є: 1. вільний доступ кожної людини до будь-якого виду господарської діяльності; 2. певна самостійність учасників економічного процесу, їх матеріальна відповідальність за результати своєї діяльності; 3. суперництво (конкуренція) господарських суб'єктів за гроші покупців, ресурси, місце застосування капіталу; 4. формування економічних пропорцій під впливом динаміки цін і конкурентної боротьби; 5. цін, що складаються як результат взаємодії попиту і пропонування» [2, с.28].

Одним из наиболее распространенных и общих научных подходов к исследованию понятия «рынок труда» является его рассмотрение в плоскости государства или группы стран («мировой рынок труда»), отдельного региона («региональный рынок труда») или первичного звена национального хозяйства. Теоретический анализ научных работ по данной проблематике дает основание сделать вывод, что экономическая категория «рынок труда» чаще всего характеризуется как «система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею і продажем. В той же час ринок праці – це певний економічний простір, тобто середина працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці робочої сили, а також досить складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару „робоча сила”» [3, с.10; 4, с.47]. Представляется, что данное определение является как бы универсальным, которое применяют при системной характеристике рыночных и социально-трудовых отношений на макро- и микроуровнях.

Рынок труда как определенная система отличается от всех других рынков, поскольку он затрагивает не только экономические аспекты (цены товаров (в том числе рабочей силы), доходы, прибыль, заработную плату и т.п.), но и порождает социальные проблемы, что значительно усложняет его структуру, механизм действия и систему отношений между его субъектами. Хотя взаимодействуя с другими рынками, он и обеспечивает движение человеческих ресурсов, занятость населения в народном хозяйстве, рациональное и эффективное их использование, все же необходимо государственное регулирование социально-трудовых отношений, построенных на принципах деловой культуры и предпринимательской этики, разумного объединения интересов всех хозяйствующих субъектов, внедрения во все хозяйственные звенья, находящихся на различных уровнях территориально-экономического обособления и отраслевой подчиненности, высокой правовой культуры. Речь идет о регулировании отношений между трудом и капиталом, в частности, в вопросах социального партнерства, законодательного регламентирования продолжительности рабочего дня, гарантированной (оплачиваемой) минимальной оплаты для наемных работников всеми субъектами хозяйствования независимо от форм собственности [3, с.10]. Соответствующее место должно занять обеспечение ликвидации чрезмерной дифференциации доходов, что обусловлено возникающими противоречиями в сфере труда и условиями социальной напряженности в обществе.

Представляется правомерным мнение о рынке труда как социально-экономической категории, которая «характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використання робочу силу в залежності від ряду факторів» [5, с.7].

Однако, определение «рынок труда» все же целесообразно уточнить и сформулировать исходя из характеристики целей, которые преследуют с одной стороны, государство, действуя в пределах «экономиче-

ского пространства» всей страны или отдельно взятого региона, и предприятие, выступая в роли «покупателя» труда (рабочей силы), а с другой – работник, как продавец своей рабочей силы, своей способности производить какие-либо другие товары, по словам К. Маркса, «отличные от самой рабочей силы». Следовательно, необходимо разделение определенной категории «рынок труда» и «рынок рабочей силы» для каждого из участников рыночных отношений.

Полагаем, что обоснование категории «рынок труда» целесообразно начать посредством изучения существующих научных взглядов относительно определения категорий «труд», «рабочая сила», «трудовые» и «человеческие ресурсы». Наиболее распространенным подходом при уточнении сущности труда является мнение, которое базируется на классической экономической теории, сформулированное У. Петти: «труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать» [6, с.55]. Целевую направленность труда в условиях рыночной экономики раскрыл классик экономической теории А.Смит, отмечая в своем знаменитом труде «Исследование о природе и причинах богатства народов»:

1. «...Труд является единственным всеобщим, равно как и единственным точным, мерилом ценности, или единственным измерителем, посредством которого мы можем сравнить между собой ценности различных товаров во все времена и во всех местах» [7, с.152]. Количество необходимого труда, заключенного в товаре, определяется на конкурентном рынке в результате действия «невидимой руки» - свободного взаимодействия спроса и предложения.
2. «В том раннем и примитивном состоянии общества, которое предшествовало накоплению капиталов и частному присвоению земли, соотношение между количествами труда, необходимого для приобретения различных предметов, было, по-видимому, единственным обстоятельством, которое могло давать какое-либо руководство для их взаимобмена» [7, с.165].
3. «Величина стоимости определяется издержками, в состав которых входит заработная плата работников наемного труда, рента землевладельца и прибыль предпринимателя. Во всяком обществе цена каждого товара, в конечном счете, сводится к чему-то одному или другому или ко всем этим трем частям, а в каждом развитом обществе все три в большей или меньшей степени входят как составные части в цену громадного большинства товаров» [7, с.168].

Из экономического учения А. Смита следует, что труд – это не только источник жизненных благ, но это и «мерило» этих благ в условиях рыночных отношений, а обмен товаров может совершаться только на основе учета затрат труда, количественного соотношения труда, заключенного в обмениваемых товарах. Иными словами, на рынок выносятся не труд, а его результат – вещь или услуга, которые содержат в себе определенное количество труда – так называемую стоимость. Труд же при этом – источник стоимости всех товаров.

Однако теоретическая позиция А. Смита заключала в себе противоречие, суть которого сводилась к тому, что с одной стороны, труд сам якобы имеет стоимость, может свободно продаваться и покупаться, а ценой труда как товара выступает заработная плата. С другой, А.Смит полагал, что цена товара – это сумма всех доходов общества, единственным источником которых является труд. Он писал: «Плата за труд составляет естественное вознаграждение за труд, или заработную плату». И далее: «...рента составляет первый вычет из продукта труда, примененного на обработку земли... прибыль составляет второй вычет из продукта труда, применяемого на обработку земли. Такой же вычет на прибыль делается из продукта почти всякого другого труда» [7, с.184,185].

Другой представитель классической школы – английский экономист Давид Рикардо обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения работы. Зависимость проявляется в том, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизведения населения, ведет к росту предложения труда [8, с. 9,10,30]. При этом Д.Рикардо отмечал в своей работе «Начала политической экономии и налогового обложения»: «Стоимость товара или количество какого-либо другого товара, на которое он обменивается, зависит от относительного количества труда, которое необходимо для его производства, а не от большего или меньшего вознаграждения, которое уплачивается за этот труд» [9, с.409; см. также 10, с.17]. Следовательно, труд, цена труда, заработная плата и цена товара – это разные категории, каждая из которых имеет свою сущностную особенность, раскрывая в целом содержание стоимостных отношений в обществе.

Современник Д. Рикардо – французский экономист Жан-Батист Сэй сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд [11, с.14–15]. По его мнению, в основе цены любого товара лежит затраченный труд, капитал и земля. Так что же, «цена труда» определяется самим «трудом»? Очевидно, цена труда – это та стоимость, которую создает труд, воплощаясь в какие-либо материальные блага или услуги, удовлетворяющие разнообразные потребности людей. И чтобы человек мог трудиться, продавать свой «труд», он должен обладать определенными жизненными способностями, приобретенными в процессе трудовой деятельности, навыками и умениями.

Трудовая теория стоимости в завершеном виде была сформулирована К. Марксом. Во-первых, К. Марксом было введено понятие о двойственном характере труда. Под абстрактным трудом К. Маркс понимал: «расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле, который образует стоимость товаров». Конкретный же труд представляет собой «расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме, создающей потребительские стоимости» [12, с.55]. Во-вторых, по Марксу, на «рынке труда» рабочие продают лишь свою способность к труду, то есть рабочую силу, которая имеет стоимость, определяемую стоимостью жизненных средств, необходимых для воспроизводства самого рабочего и членов его семьи. В процессе использования рабочей силы, то есть в процессе труда, им – трудом, и только им, создается новая стоимость, воплощаемая в товарах (готовых изделиях). Эта вновь созда-

ваемая стоимость и есть стоимость труда. Наемный же рабочий за свой труд получает не стоимость, созданную его трудом, а лишь часть её, определяемую как стоимость рабочей силы. Оставшаяся её часть присваивается предпринимателем в виде ренты, процентов, прибыли [13, с.157–187].

На наш взгляд, здесь целесообразно обратить внимание на следующие существенные моменты. Во-первых, наличие рабочей силы как совокупности потенциальных способностей к труду позволяет утверждать, что общество в любой исторической период всегда располагает данной совокупностью в виде человеческих ресурсов, которые при необходимости могут быть использованы для воспроизведения каких-либо жизненных благ: вещей или услуг. Во-вторых, величина потенциальных возможностей человека и реально затраченная человеческая энергия на их производство – это всегда различаемые величины как количественно, так и качественно: с одной стороны это человеческие ресурсы, а с другой – это уже труд, как процесс реального потребления рабочей силы. И наконец, в-третьих, величина потенциальных возможностей человека к труду и величина результата труда, полученная после расходования рабочей силы – это также различаемые понятия и количественно, и качественно. В первом случае это может быть трудовой потенциал, рассматриваемый в экономической науке как трудовые ресурсы для производства чего-либо, а во втором – это уже продукт труда, предназначенный для потребления. В условиях рыночной экономики данный результат труда, включенный в систему рыночного обмена, имеет форму товара, обладающего стоимостью и потребительной стоимостью.

В научной литературе отмечается, что «экономическая эффективность общественного труда нации зависит в первую очередь от имеющегося трудового потенциала, то есть от того объема ресурсов труда, который определяется численностью людей в трудоспособном возрасте, а также: их физическим состоянием, знаниями, опытом, духовными и нравственными ценностями, культурно-национальным достоянием, национальными традициями, обычаями и т.д.» [14, с.57]. Иными словами, общество всегда располагает резервом человеческих ресурсов, его можно пополнять, возобновлять, качественно улучшать и совершенствовать, что и наблюдается в современном мире. Производство разнообразных благ обеспечивается как количественным ростом, так и качественным развитием человека, его умственных, физических и профессиональных возможностей, удовлетворяющих самые разнообразные потребности людей.

В конце XIX и XX столетий категории «труд» и «рабочая сила» предстали в исследованиях таких выдающихся ученых-экономистов, как Альфред Маршалл, Джон Мейнард Кейнс, Пауль А Самуэльсон и др. В частности, термин «рабочая сила» А. Маршалл использовал для обозначения совокупности работников. Указывая, что при наблюдении действия спроса и предложения на вещественный товар приходится сталкиваться с трудностью, состоящей в том, что товары с одинаковым названием обладают неодинаковой ценностью, А. Маршалл писал: «Но этого рода трудности оказываются намного большими, когда дело касается не вещественных товаров, а рабочей силы: реальная цена, уплачиваемая за труд, зачастую значительно отличается от номинально уплаченной цены» [15, с.251]. Заработную плату А. Маршалл считал вознаграждением за труд, процент на капитал – вознаграждением «за потери, с которыми связано ожидание будущего удовлетворения от материальных ресурсов», ренту и прибыль – доходами землевладельцев и предпринимателей [15, с.311].

Как мы видим, перед нами многообразие интерпретаций о понятиях «труд», «рабочая сила», которые используются при изложении той или иной точки зрения о понятийных компонентах рыночной экономики, объективной основе «рынка труда» или «рынка рабочей силы».

Представляется, что более содержательным и обоснованным из определений «труда» – как целесообразной деятельности по производству товаров или услуг, связанной с расходом физической и умственной энергии людей, является понятие «трудовой процесс». «Трудовой процесс – это процесс прямого и опосредованного техническими средствами воздействия работника на предмет труда с целью изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), сопровождающийся затратами физической и нервной энергии человека.

Основными затратами трудового процесса являются:

- предмет труда – объект воздействия, который должен быть преобразован в продукцию для промежуточного или конечного потребления;
- средства труда – орудия производства, здания, помещения, сооружения, необходимые для воздействия на предмет труда;
- сам труд – рабочая сила человека, его способность к профессиональной деятельности определенной сложности и интенсивности» [16, с.33].

Вышеуказанное определение «трудового процесса» позволяет рассматривать «труд» как диалектическое единство, во-первых, «процесса» и его «результата», и во-вторых, материальных элементов труда – предмета труда, средств труда, и технологий, отражающих определенное качественное состояние развитости производительных сил в общественном производстве, обусловленных специализацией трудовых процессов, характеризующихся наличием отраслей и сфер деятельности на уровне государства, отдельного региона или предприятия.

В то же время, предложенное определение категории «трудового процесса» содержит в себе противоречие, поскольку здесь «труд» и «рабочая сила» рассматриваются как однопорядковые сущности. На самом деле известно, что «труд» - это процесс расходования рабочей силы в определенном количестве, которая действительно должна содержать в себе определенные качества с точки зрения не только общей физиологии человека, но и навыков, умений, уровня профессионализма, трудовой квалификации, специализации. Данные качества рабочей силы проявляются в процессе труда в виде интенсивности и производительности труда, воплощаясь в стоимости товара. Это диалектическое взаимодействие в экономической

жизни субъектов хозяйствования проявляется в ряде объективных экономических законов, и в частности в том, что «величина стоимости товара прямо пропорциональна интенсивности труда и обратно пропорциональна производительности труда». Следовательно, предпринимателю не безразлично, какого качества будет товар «рабочая сила», так как от этого зависит и количество, и качество производимых и реализуемых им на рынке товаров и услуг, в конечном счете зависит его доход. Качество рабочей силы определяет размер заработной платы, как цены за предстоящее расходование рабочей силы на предприятии в процессе трудовой деятельности, которое находит проявление в тарифно-квалификационной системе оплаты труда рабочих и служащих.

И все же современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд (да и рынок-то называется рынком труда), что заработная плата – есть факторный доход наряду с другими видами доходов: процентами на капитал, рентой за использование земли, прибылью как факторным доходом предпринимателя, а под рабочей силой понимается определенный контингент трудоспособного населения. В частности, под понятием «рабочая сила» имеются в виду те работники, кому свыше 16 лет и кто уже имеет работу, или же активно занят её поиском, или ждет, что после увольнения с работы к его услугам вновь обратятся [17, с.34].

Как мы видим, термин «рабочая сила» используется в экономической литературе по крайней мере в трех смыслах: во-первых, «это совокупность физических и духовных потребностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости». Такое определение дано К. Марксом [12, с.178]. Во вторых, это часть трудоспособного населения, занятая или же ищущая работу, то есть синоним экономически активного населения, или же безработные, как определяют эти понятия органы государственного управления, в третьих, это работники вообще, то есть трудовые ресурсы общества или же работники конкретного предприятия, его человеческий фактор, то есть используемая часть трудовых ресурсов.

А.И. Рофе и А.Л. Жуков полагают, что для уяснения сущности понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать следующее: во-первых, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части: 1) лица моложе трудоспособного возраста, то есть от рождения до 14 лет включительно; 2) лица в трудоспособном (рабочем) возрасте; 3) лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости. И во-вторых, в зависимости от способности к труду различают лиц трудоспособных и нетрудоспособных. Могут быть трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например, работающие подростки и работающие пенсионеры по старости, и нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте, например, инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста [1, с.109].

Безусловно, заслуживает внимания определение «рабочей силы», как «трудовых ресурсов», которое было введено в научный оборот в 1922 г. академиком С.Г. Струмилиным. По его мнению, трудовые ресурсы – это совокупность носителей функционирующей, общественной индивидуальной рабочей силы и отношений, возникающих в результате её воспроизводства, формирования, распределения и использования [19]. Как совокупность носителей „рабочей силы”, – полагает С.В. Мочерный, трудовые ресурсы осуществляют свою деятельность посредством затрат умственной и физической энергии. И если в процессе производственной деятельности работник принимает участие как его материальный компонент, при отсутствии которого процесс прерывается, то такой труд по своему содержанию является физическим, а работник – рабочим. Если же функция работника сводится к тому, чтобы создавать сам производственный процесс, или цикл, налаживать систему машин, осуществлять контроль за производством, которое завершается без его участия, то такой работник занят умственным трудом и является служащим [19, с.71–74].

Итак, трудовые ресурсы – это не что иное, как составная часть населения страны, человеческих ресурсов, которыми располагает общество на том или ином этапе своего развития. „Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории – в районе, городе, регионе, стране. В общественно-политической литературе население принято называть народонаселением. Особенности этой совокупности является то, что она непрерывно возобновляется в процессе воспроизводства жизни и находится в состоянии саморазвития, образуя главный материальный компонент человеческого общества, субъект социальных связей” [1, с.100]. И если население страны можно представить как занятое или неза занятое общественно-полезным трудом, то трудовые ресурсы характеризуются уже как активный элемент трудового процесса, его потенциальный фактор, который может быть использован для производства каких-либо жизненных благ: вещей или услуг.

Экономическая категория «трудовые ресурсы» есть более емкое понятие по сравнению с категорией «рабочая сила», поскольку на наш взгляд, отражает развитие общественного разделения труда, процесс выделения управленческого труда, появление различного рода организационных структур, обслуживающих все фазы общественного воспроизводства на уровне общества, отдельного региона или же предприятия. Данная категория позволяет также рассматривать труд в единстве двух его сторон: во-первых, материальной (объектной) и во-вторых, общественной (субъектной). Как объектное понятие, «труд» характеризует взаимодействие личных свойств человека при выполнении трудовых функций в производственном процессе. Как субъектную, или общественную форму труда можно определить не только в виде совокупности социально-экономических и организационно-трудовых отношений, возникающих в процессе приобщения работников к труду, но и как отношений между продавцом и покупателем работника по использованию трудового потенциала человеческих ресурсов общества в процессе труда, оценки результатов их применения, то есть социально-экономических последствий функционирования человеческого потенциала общества. Таким образом, «труд» как очень емкое понятие, означает: во-первых, целесообразную деятельность, то есть сознательное использование средств производства и рабочей силы, как активной части тру-

довых ресурсов, имеющей определенную качественную и количественную характеристику; во-вторых, изготовление материальных благ или оказание услуг, то есть это есть не что иное, как получение определенного результата труда, имеющую конкретную потребительскую стоимость, а в условиях рынка – стоимость и цену; в-третьих, удовлетворение каких-либо человеческих потребностей: то ли как участника самого трудового процесса: предпринимателя или же наемного работника; то ли как потребителей произведенных жизненных благ, становящихся в силу отношений купли-продажи «общественными потребительскими стоимостями», то есть товарами.

Использование трудовых ресурсов в виде рабочей силы в процессе труда, в условиях рыночной экономики возможно только посредством купли-продажи, то есть наличия рынка как системы товарных отношений. Причем в условиях плюрализма форм собственности это возможно только на основе реализации экономических интересов посредством мотивации и стимулирования к труду, то есть проявления «присвоения» каждым участником трудового процесса своей доли дохода:

- предприниматель – получает доход на свой капитал, землю, за свои предпринимательские способности,

- наемный же работник – заработную плату за свой труд, то есть плату за израсходованную рабочую энергию и свои профессиональные качества, иными словами, за свои «трудовые услуги» как предпринимателю, так и для себя лично.

В экономической литературе подчеркивается, что «трудовые услуги» можно предоставить, самих же работников нельзя ни купить, ни продать. На наш взгляд, работников действительно можно купить, если они юридически не свободны, то есть это рабы. В условиях же юридической и экономической свободы (свободы от средств производства) при продаже рабочей силы, то есть на условиях найма, работник не утрачивает «право собственности» на неё, он лишь продает «право использования» этой рабочей силы на какой-либо срок: день, неделю, месяц, год. При этом в процессе использования рабочая сила не уничтожается, а переходит в новое качественное состояние: с одной стороны, воплощается в результате своего труда: в вещи или услуге, а с другой – изнашивается, так как теряются её качественные характеристики в силу расходования человеческой энергии. И здесь можно согласиться с мнением о том, что поскольку «трудовые услуги» неотделимы от самих работников, то условия их приобретения часто не менее важны, чем сама их цена. Иными словами, «рынок труда» - это такая категория, которая определяет существенные отношения по поводу использования трудовых услуг в обществе.

«Трудовые услуги» действительно неотделимы от самого работника. На наш взгляд, их место и роль в трудовом процессе следует рассматривать с трех сторон: во-первых, если подойти со стороны самого работника, то они должны быть оплачиваемыми, то есть заработная плата – это цена, превращенная в форму стоимости рабочей силы. Во-вторых, если характеризовать «трудовые услуги» со стороны потребителя этого рода услуг, то для собственника-предпринимателя - они не что иное, как источник его доходов: прибыли, ренты, процентов, дивидендов и т.п. В-третьих, «трудовые услуги» следует рассматривать также с точки зрения их роли в обслуживании самого общественного воспроизводства. В частности, с помощью «трудовых услуг» в сфере обмена происходит смена форм стоимости товаров и услуг, тем самым трудом торговых работников, банковских служащих создаются «экономические услуги - функции». В то же время, с помощью «трудовых услуг» работников государственных органов управления обслуживаются отношения собственности, иначе говоря, посредством «услуг-функций социальных» решаются вопросы реализации экономических интересов всех участников общественного производства: и предпринимателей, и наемных работников, и всех других членов общества. В целом, всю совокупность трудовых услуг следует рассматривать с точки зрения их функционального назначения в общественном производстве [20, с.122-123].

Представляется, что для непосредственного использования «трудовой услуги» важны: с одной стороны, условия самого труда и его организация, а с другой, цена «трудовой услуги», то есть заработная плата работника за его труд. Тем более, что всегда существует опасность получения производственных травм, непредсказуем характер того или иного руководителя, субъективны существующие «справедливости» в отношении к работнику и не всегда есть возможность получить для себя гибкий рабочий график, существует много всякого рода самых различных нормативных законов и подзаконных актов, которые влияют на занятость населения и его трудовую активность. В этом плане «рынок труда» представляет собой действительно очень сложную систему социально-экономических и организационно-трудовых отношений.

На наш взгляд, понятие «трудовая услуга» вуалирует социальные противоречия между собственником и работником. Создается видимость, что каждый получает за свой труд. Тем более, в современных условиях управление трудом может выполнять как наемный работник – «менеджер», так и собственник – «хозяин-предприниматель». Однако следует иметь в виду различие целей «экономического поведения», «экономического интереса» участия в труде с одной стороны работника, а с другой собственника, которым может быть как общество (в лице государства), так и отдельная группа людей (в лице акционеров) или же индивид - физическое или юридическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью.

В экономической науке отмечается, что кроме термина «трудовые ресурсы» в научный аппарат вводится понятие «человеческие ресурсы» [21, с.166]. Представляется, что категория «человеческие ресурсы» означает количественную совокупность людей, то есть населения той или иной страны, характеризующую с качественной стороны во-первых, общей трудоспособностью, которая позволяет выполнять какую-либо работу в общих условиях труда, во-вторых, профессиональной трудоспособностью – это способность к выполнению определенных профессиональных (квалификационных) функций, и, в-третьих, специальной трудоспособностью – способностью работать в определенных природно-климатических или производст-

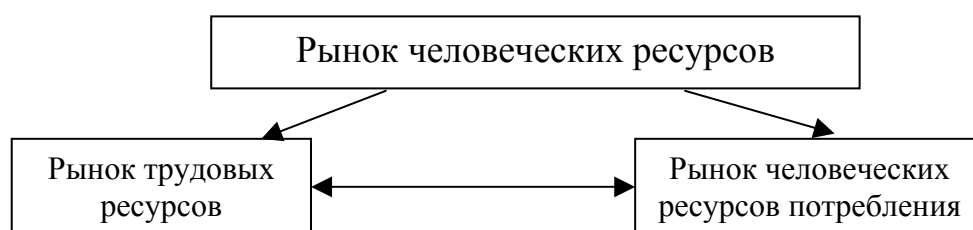
венных условиях.

Наличие трудоспособности является необходимым условием вхождения человека в состав рабочей силы, трудовых ресурсов предприятия, но самой трудоспособности для этого недостаточно – необходимо ещё желание её реализовать посредством трудовой активности. Трудовая активность – стремление трудоспособного лица применять на практике имеющиеся знания и опыт, получая за это вознаграждение в натуральной, денежной или какой-либо другой форме. Трудовая активность может быть потенциальной, которая отвечает стремлениям трудоспособного лица работать за вознаграждение, и реализованной, что фактически характеризует занятость. И если потенциальная трудовая активность является главным условием формирования рабочей силы, то реализованная – характеризует складывающуюся ситуацию на рынке труда под влиянием различных факторов: социальных, экономических, политических и т.д.

Трудовая активность осуществляется с помощью механизма привлечения владельцами, совладельцами нанимаемых работников к труду, а распределение доходов от активного труда отображает требования закона распределения за оказанные «трудовые услуги» в процессе труда, за каждый примененный «фактор труда»: труд, капитал, предпринимательские способности. При этом следует иметь в виду, что среди занятых в народном хозяйстве есть категория «самозанятых» – это трудовые ресурсы домашних хозяйств. По мнению Э.М. Либановой, жители сельских регионов часто не предлагают свою рабочую силу, а проявляют трудовую активность при создании собственных фермерских хозяйств, или занимаясь личным подсобным хозяйством. Такая категория работников относится к «самозанятым», если их деятельность обеспечивает важный взнос в общий объем потребления домохозяйства [22].

Современная экономика – это социализированное товарное производство и обращение, что означает качественное изменение роли человека в рыночной хозяйстве. С одной стороны, под воздействием общественного разделения труда, спецификации и кооперации человек превращается в важнейший ресурс общественного производства, становится совокупной рабочей силой, способной выполнять одну из функций общественного труда, комбинированного совокупного работника. Эта способность воплощается в трудоспособном населении страны, в её трудовых ресурсах. С другой стороны, в силу возрастания роли человеческих потребностей, мотивов и стимулов, экономического интереса, как экономической основы для удовлетворения потребностей посредством обмена человек становится целью общественного производства. Встает задача воспроизводства человеческих ресурсов общества вообще и трудовых ресурсов в частности. Обладание трудоспособностью здесь не рассматривается в зависимости от того, принимает ли человек участие в общественном производстве в настоящий момент или нет. В человеческие ресурсы включаются все, кто находится в трудоспособном возрасте и кто по каким-либо причинам не способен трудиться в данный момент, однако нуждается в потреблении жизненных благ, образуя так называемое понятие «человеческие ресурсы потребления» [23, с.251–257].

На наш взгляд, «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы потребления» в своей структуре образуют понятие «человеческие ресурсы общества». Будучи то ли непосредственно работником, то ли потребителем результатов труда, человек является участником отношений товарного обмена, сложной системы регулирования социально-трудовых и экономических отношений, которая в условиях рыночной экономики функционирует как «рынок человеческих ресурсов».



Современное общественное хозяйство имеет сложную структуру, предстает как совокупность различных отраслей в той или иной сфере деятельности субъектов хозяйствования. В каждой из них занята рабочая сила, которая представляет собой часть человеческих ресурсов общества и выступает в двух формах: «трудовые ресурсы отрасли» и «кадры» («персонал предприятия») объединений, предприятий и организаций, входящих в состав отрасли. Разнообразие, формы, механизмы включения и функционирования человеческих ресурсов общества в трудовом процессе различны и определяются развитием как производительных сил, так и системой производственных отношений, отражающих цели субъектов хозяйствования. Наиболее развитой организационной структурой является так называемая «рыночная» – «рынок труда».

Выводы:

1. «Рынок труда» как экономическая категория представляет собой сложную систему регулирования социально-экономических и организационно-трудовых отношений в обществе по поводу формирования и последствий использования человеческих ресурсов. Категория «рабочая сила» отражает способность человека к труду и возможность использовать её в соответствии с социальным положением наемного работника с помощью рынка труда.
2. Способность к труду характеризует рабочую силу в виде ресурсов для труда, то есть трудовых ресурсов общества. Категория «трудовые ресурсы» характеризуется качественными и количественными критериями, среди которых демографический признак, численность, распределение по различным регионам – территориально-хозяйственным объединениям и сферам деятельности.

3. «Трудовые ресурсы» в масштабе народного хозяйства страны потенциально выступают с одной стороны в роли производителя жизненных благ, а с другой – как их потребитель. То есть данная категория содержит воспроизводственный аспект, характеризующий движение рабочей силы в процессе её формирования (производства), распределения, обмена и потребления и означающий воспроизводство и накопление трудового потенциала общества. Более того, в качестве главной производительной силы «рабочая сила» является средством социально-экономического развития, а в качестве «трудовых ресурсов» - целью этого развития.
4. Категория «человеческие ресурсы общества» отражает диалектику воспроизводства человеческих ресурсов. С одной стороны, вновь включающийся в общественное производство человек должен быть не только физически и духовно здоров, но и обладать определенным минимумом общих знаний и умений, которые позволили бы ему, во-первых, квалифицированно овладеть одним из специализированных видов труда, а, во-вторых, в силу функциональных и структурных изменений общественного труда, постоянно совершенствоваться, повышать свои специальные знания, качество своего труда, свою трудоспособность. С другой, с течением времени трудоспособность людей ослабевает, утрачивается, на смену одним поколениям должны прийти новые. Следовательно, категория «человеческие ресурсы общества» может быть определена, во-первых, как потенциальная и, во-вторых, как реально действующая рабочая сила.
5. Человеческие ресурсы общества – это экономическая категория, которая представляет собой сложную систему социально-трудовых отношений в обществе по поводу производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, движение которых осуществляется с помощью «рынка человеческих ресурсов» как совокупности «рынка трудовых ресурсов» и «рынка человеческих ресурсов потребления».
6. Существует единый источник формирования эффективного рынка труда – это наличие совокупной рабочей силы общества или населения страны, способного в любой момент предложить свои «трудовые услуги» для удовлетворения каких-либо потребностей в соответствии с предполагаемыми целями потребителей данного рода ресурсов – человеческих. Такая эффективность является результатом действия определенной системы. Если считать предприятие и национальную экономику двумя системами, то можно сказать, что «рынок труда» отражает результативность системы социально-экономических и организационно-трудовых отношений на уровне и предприятия, и государства, и отдельного региона, достигаемую различными способами и методами для ранее установленных целей.
7. «Рынок труда» в стране в целом или же в отдельном регионе находится под влиянием комплекса сложных факторов, имеет сложную структуру, сложную систему отношений управления и комплекс целей, изучение которых может стать предметом **перспективных** направлений научных исследований.

Литература

1. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економіні відносини: Навч.пос. – Київ, ЦНЛ, 2004.
2. Основы экономической теории. Частина 2. – К., НМК ВО, 1992.
3. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія. – Інститут економіки НАНУ. – Київ, 2001.
4. Рофе А.И., Збишко Б.Г., Ишин В.В.. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. Уч.пособие / Под ред. проф.А.И.Рофе. – М.: изд."МИК", 1997.
5. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1997.
6. Петти У. Экономические и статистические работы / Пер. с англ. – М., 1940.
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ. Е.М. Майбурда. – М., 1993.
8. Риккардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. – Соч. Т.1 – М.: Политиздат, 1955.
9. Антология экономической классики. – Т.1
10. Рофе А.И., Жуков А.Л.. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник. – М., Изд-во МИК, 1999.
11. Say J.B. Treatise on political Economy. – Boston, 1821.
12. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-е изд., – Т. 23.
13. Маркс К. Капитал. – Т.1. – М.: Политиздат.
14. Ходзинский К. Современное состояние труда в Украине и проблемы его интенсивности // Экономика Украины. – 2004. – №8. – С. 57.
15. Маршалл А. Принципы экономической науки. Пер. с англ. В 3 т. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 2.
16. Экономика труда: Учебное пособие/Дикань В.Л., Юрченко Ю.Н., Дейнека А.Г., Воловельская И.В. – Харьков: ООО «Олант», 2003.
17. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Пер. с англ. – М., 1996.
18. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Госполитиздат, 1957. – 520 с.
19. Мочерний С.В. Економічна теорія. – Львів: Видавництво „СВІТ”, 1999.
20. Крамаренко В.И. Экономика и менеджмент сферы услуг. Симферополь, «Таврида», 1997 г.
21. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнена. – СПб: Питер, 2002 – 1200 с.
22. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти)/Лібанова Е.М. Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості. – К.: 1996. – 132 с.

23. Дударь А.П. Методологические аспекты управления человеческими ресурсами в общественном производстве // Культура народов Причерноморья. – Симферополь, 2001. – №26. – С. 251–257.

Карташевская И.Ф.

ТУРИСТСКИЕ ПОТОКИ КАК УПРАВЛЯЕМАЯ КАТЕГОРИЯ БАЗИСНОЙ МОДЕЛИ РЕКРЕАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

Постановка проблемы. Под туристским потоком подразумеваем число туристов, совершающих путешествие в те или иные туристские регионы в течении определенного времени [15]. Вопрос о том, сколько прибудет в Крым туристов на отдых и лечение волнует буквально все категории крымчан, т.к. от этого зависит экономическая жизнь, начиная от простых жителей сел и городов, до экономики полуострова в целом. Согласно статистическим данным Министерства курортов и туризма Автономной Республики Крым динамика посещений туристами Автономной Республики Крым выглядит следующим образом: 1996 г. – 4 млн.; 1997 г. – 3.3 млн; 1998 г. – 3.4 млн; 1999 г. – 3.3 млн; 2000 г. – 4.4 млн; 2001 г. – 4.2млн.чел; 2003 г.– 5,2 млн. При этом в 1996 году частным сектором воспользовались 2.8 млн чел, в 1997 г. – 1.6 млн; в 1998 г. – 2.3 млн, 1999 г. – 2.5млн, в 2000 г. – 3.5 млн. [4].

Несовершенство сбора первичной статистической информации не позволяет достоверно определить основные показатели, необходимые для экономического анализа. Государственная, т.е. официальная статотчетность по форме 1-Тур ведется только субъектами туризма. А это значит, что согласно новому Закону Украины «О туризме» ее будут вести только фирмы туроператоры и турагенты. Единого официального учета количества туристов, прибывающих на лечение и отдых по путевкам в санатории, пансионаты, пользующихся услугами частных малых гостиниц и частным сектором, услугами ресторанов, транспортных организаций, частным извозом на сегодняшний день в Украине не существует [6].

Наибольшие потоки туристов и экскурсантов (в тысячах человек и человеко- экскурсантах), например, в 2003 г. приходятся на Ялтинский (1120 / 8070), Алуштинский (891/ 113), Феодосийский(569,6 / 72) и Евпаторийский (531/ 76) регионы[4].

Цель научного исследования.

Теоретически обосновать методы управления туристскими потоками на региональном уровне .

Задачи:

- разработать методику географии управления туристскими потоками на примере Автономной Республики Крым,
- предложить новые подходы формирования специализации туристских центров, связанные с управляемыми туристскими потоками.

Анализ последних исследований и публикаций.

А Ю. Александрова рассматривает туристские потоки как неотъемлемую часть статистической науки, включающей два основных раздела: статистику туристских потоков и статистику туристских доходов и расходов[1, с. 35].

Группа ученых во главе с Л.П. Воронковой считает, что «Туристский поток – это число туристов, совершающих путешествие в те или иные туристские регионы в течении определенного времени. Изучение туристских потоков позволяет судить о величине и сезонных колебаниях туристской миграции, выявлять наиболее привлекательные туристские регионы, анализировать социально- демографический состав туристов, прогнозировать развитие туризма» [15, с. 216].

Большую научно-исследовательскую работу проделал отдел маркетинговых исследований Крымского центра гуманитарных исследований (КЦГИ), который в течение нескольких лет изучал мотивацию выбора отдыха в Крыму. Работы посвящены изучению стереотипов туристов, посетивших Крым, выявлению регионов, пользующихся потенциальным спросом, выработкой рекомендаций по эффективному использованию рекреационного потенциала в Крыму. Однако авторы, проведя масштабные исследования вкусов туристов, ограничиваются определением рейтинга туристских ресурсов того или иного региона, предлагают изменить эти акценты, совершенствуя качество инфраструктуры. Например, в экологически перегруженном Алуштинском регионе предлагают уделить внимание созданию альтернативных неформальных клубов, дискотек, задействовать при этом наиболее популярное место у туристов – Алуштинскую набережную, проводя там “Праздник винограда” “ Ночь бикини”». Будущее Ялты авторы видят в реанимации прогулочных троп, популяризации местных экскурсионных маршрутов, в создании дополнительных черт аристократизма [3, с 7].

М.А Берестнева при изучении представлений о крымских городах, выявила, что существует уже набор стереотипных представлений о каждом городе. Например, Евпатория ассоциирует с детским курортом, Саки – с лечебными грязями, минеральной водой, Бахчисарай – с Фонтаном слез, Феодосия – картинной галереей им. К. Айвазовского. При этом автор отмечает, что многие города не имеют четких образов, а если и имеют, то не совсем удачные. Так, город Судак ассоциирует с рыбой аналогичного названия, Алушта – только с морем и солнцем. Штампы сильны у городов Севастополя и Керчи. Их представляют только в ассоциации с Великой Отечественной войной или торговыми портами.

В последние годы менеджмент регионального туризма выделился в отдельную дисциплину. Исаев В.А., один из создателей учебника «Основы менеджмента» рассматривает региональный менеджмент как отрасль экономической науки, занимающейся изучением экономических и социальных факторов и явлений, которые обуславливают функционирование хозяйства регионов. Автор, столкнувшись с трудностями регионального управления в туризме с точки зрения экономической науки, выводит региональный менеджмент за ее пределы и даже пытается отнести к области философских научных знаний таких как, на-