

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КОМПОНЕНТА СИСТЕМИ ТРУДА – "ТРУД ЯК ПРОЦЕС – ТРУД ЯК ВИД ЕКОНОМІЧНИХ РЕСУРСІВ"

*Анотація. Висвітлено місце та роль держави в управлінні системою труда в контексті змісту однієї з її підсистем. Подано структуру системи труда та розкрито сутність управління трудом.*

*Аннотация. Показаны место и роль государства в управлении системой труда в контексте содержания одной из ее подсистем. Представлена структура системы труда и раскрыта сущность управления трудом.*

*Annotatin. The place and the role of government in managing the system of labour in the context of one of its subsystems content are highlighted. In addition, the structure of labour system and the essence of labour management are presented.*

*Ключові слова: система труда, управління трудом, трудовий потенціал.*

Під час попередніх досліджень проблематики, зміст якої пов'язано з категорією "труд", було з'ясовано, що система труда складається з п'яти основних компонентів: 1) суб'єкт труда – засоби труда; 2) труд як процес – труд як вид економічних ресурсів; 3) об'єкт (предмет) труда; 4) результат (продукт) труда; 5) середовище (сфера), у межах якого відбувається трудова діяльність. Кожна з наведених підсистем, з огляду на свою значущість для системи труда безпосередньо та соціально-економічної системи в цілому, заслуговує на окремий напрям наукового пошуку. У межах цієї публікації звернемо увагу на місце та роль держави у контексті її управлінського впливу на підсистему "труд як процес – труд як вид економічних ресурсів", особливо в частині другого її компонента.

До елементів цієї підсистеми, у найбільш спрощеному вигляді, можна віднести живий труд (трудова діяльність людини, в основу якої покладено розподіл труда та кооперацію), процес труда (технологічний процес виробництва або управління, який поділено на операції) та можливості участі людини у процесі виробництва благ і ресурсів. Перші два компоненти використовують для характеристики труда як процесу, у той час як останній характеризує труд як вид економічних ресурсів. В основу такої структури було покладено наукові погляди Генкіна Б. М., який у контексті розкриття змісту категорії "труд" виділив два принципово різних підходи щодо його тлумачення, а саме: розуміння труда як трудового процесу та як трудового потенціалу. Крім того, вчений визначив трудовий потенціал (можливості участі людини у виробництві та обміні благ) як один з різновидів економічних ресурсів, до яких також відносять природні ресурси (природа) та ресурси, що вироблені людиною [1, с. 26–27].

Разом з тим наукова література містить принаймні ще два підходи, у межах яких розкривається зміст категорії труд: 1) труд як взаємодія (подається як взаємовідносини між факторами виробництва, у першу чергу робочої сили із засобами труда (засобами виробництва) які, у кінцевому випадку, визначають організацію та технологію виробництва); 2) труд як цілепокладання (розкриває спрямованість (націленість) трудової діяльності як на виробництво необхідних для задоволення потреб людини (суспільства) товарів та послуг, так і на оптимізацію витрат ресурсів, які використовуються при цьому). Кожен з цих напрямів заслуговує на окрему увагу дослідників, але в контексті проблематики управління системою труда та основними її підсистемами (компонентами) дослідження труда як економічного ресурсу, на думку автора, має найбільші перспективи. Така значущість саме цієї категорії обумовлена множиною її зв'язків не лише з основними елементами системи труда, а й з елементами (підсистемами) суспільства в цілому. У межах попередніх напрямів наукового пошуку було розглянуто деякі основні їх напрями та залежності [2; 3].

Досліджуючи напрями державного управління трудом як видом економічних ресурсів, слід розуміти, що об'єктом управління виступає не сам труд, а скоріше соціально-трудова сфера, у межах якої власне і відбувається формування, використання та розвиток трудових можливостей. Під соціально-трудовою сферою розуміємо сферу "соціально-економічних процесів і відносин, у якій переважають відносини з приводу суспільних і виробничих умов праці, їх здійснення, організації, оплати, дисципліни, етики праці, формування та функціонування трудових відносин. Отже, соціально-трудова сфера – це сукупність конкретних суспільних форм, у яких формується, здійснюється, змінюється соціальне становище працівників" [4, с. 306].

Сутність управління трудом як видом економічних ресурсів полягає у створенні умов та підтриманні на ефективному рівні функціонування процесів щодо формування, використання та розвитку трудових можливостей населення. Таким чином, компетенція суб'єктів державного управління у регулюванні сфери труда не обмежується проблематикою управління окремими галузями виробництва, а поширюється і на питання праці як соціального феномена. Роль держави у підсистемі "труд як процес – труд як вид економічних ресурсів", особливо в частині регулювання відносин, пов'язаних з трудовими можливостями суб'єктів труда, може бути співвіднесена з роллю держави у підсистемі труда, яка характеризує (обумовлює) середовище, у межах якого відбувається трудова діяльність. Причому, як у першому, так і у другому випадку, держава набуває характеристик метасистеми, хоча, безумовно, ці ознаки є більш очевидними у межах підсистеми, яка відповідає за сферу трудової діяльності.

**Література:** 1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Генкин Б. М. – М. : НОРМА ; ИНФРА-М, 2007. – 448 с. 2. Мороз В. М. Співвідношення системи трудового потенціалу країни з рівнем її валового внутрішнього продукту / В. М. Мороз // Вісник Донецького державного університету управління "Менеджер". – 2009. – № 2. – С. 138–146. 3. Moroz V. M. The labor potential and economic freedom: theoretical base for dialectical unity / V. M. Moroz // Економіка. – 2012. – № 2. – Рр. 7–21. 4. Управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. та ін. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.