

	мель, обеспечение возможности использования данного земельного участка для размещения экологически опасных объектов
охрана почв рекультивация мелиорация	Трудновозобновляемый ресурс природы, в отличие от земли – движимый объект Восстановление нарушенных хозяйственной деятельностью человека почв с осуществлением землевания Комплекс гидротехнических, культуротехнических, химических и др. мероприятий, осуществляемых для регулирования водного, теплового и т. д. режима почв т.е. улучшение земель, а не их разрушение с последующим восстановлением
консервация земель	В соответствии со ст. 172 Земельного кодекса консервации подлежат деградированные и малопродуктивные земли, хозяйственное использование которых является экологически опасным и экономически неэффективным

Локальный аспект рационального освоения территории предусматривает распределение в районе отдельных участков под различные виды строительства, которые сведут к минимуму вмешательство человека в природную обстановку и обеспечат наименьшую инженерную подготовку территории.

Поскольку комплекс мер по охране земельных ресурсов должен быть экономически выгодным, в перспективе, рациональное освоение территории с учетом геодинамического районирования позволит уменьшить затраты на борьбу с вредными воздействиями природного характера, а также в свою очередь, объективно дать денежную оценку землям, которые подлежат приватизации.

Источники и литература

1. Ведомости Верховной Рады Украины. – 2002.-№3-4.-С.27.
2. Земельное право Украины: Учеб. пособие/Авт.кол.: Беженарь А.М., Бердников Е.С., Бондар Л.А. и др.; Под ред. Погребного А.А., Каракаша И.И. –К.: Истина, 2002.-496 с.
3. Методические рекомендации по обеспечению экологической безопасности при оползневых явлениях в Бахчисарайском районе Крыма на основе геодинамического районирования недр/И.М. Батугина, Г.Ш. Ниметулаева, И.М. Петухов и др.,-М.: МГГУ. -2003.-18 с.

Пальчук В.В.

СУЩНОСТЬ КАТЕГОРИЙ “РАБОЧАЯ СИЛА”, “ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ”, “ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ” И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ

Проблема формирования и использования трудового потенциала на протяжении всей истории развития человеческого общества, в разной степени осознанности, но постоянно является одной из ключевых. При любой форме собственности, развитии техники и технологий создание действенного механизма использования трудового потенциала определяет степень эффективности экономики в целом.

Разработка основных направлений повышения эффективности использования трудового потенциала требует, прежде всего, уточнения сущности основных категорий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудоустройство» и их взаимосвязи.

Экономическую категорию “рабочая сила” ввел в научный оборот К. Маркс в “Капитале”, определив ее так, что из этой формулировки вытекает ее качественное своеобразие, источники ее интенсивного развития: “Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости” /8, с.178/. При этом он подчеркивает, что эти способности проявляются в форме конкретного труда, которые можно охарактеризовать профессиональными и квалификационными признаками, степенью использования. Функционально рабочая сила связана с конкретным местом ее приложения: отраслью, предприятием, рабочим местом.

Рабочая сила является неотъемлемой принадлежностью ее носителя – человека, вне зависимости от пола и возраста (эти характеристики относятся не к рабочей силе, а к ее носителю). Люди в трудоспособном возрасте в действительности не только работники, но и жители населенных пунктов, потребители духовных и материальных благ. Категория “рабочая сила” непосредственно связана с понятием о работнике как носителе рабочей силы.

Понятие “работник”, т.е. человек, участвующий в труде, гораздо глубже и многограннее, чем одно из его проявлений - рабочая сила. С этой точки зрения полное отождествление рабочей силы с работником принципиально недопустимо. Наука выделяет работника в качестве живого фактора производства. К.Маркс, рассматривая факторы производства, подчеркивал, что именно работник, а не рабочая сила, представляет такой фактор. “Каковы бы ни были общественные формы производства, рабочие и средства производства всегда остаются его факторами” /9, с.43/. Применительно к работнику можно говорить, что рабочая сила представляет его ресурс в том смысле, что работник в процессе труда расходует свою рабочую силу. В теории факторов производства рабочая сила выступает как атрибут ее носителя – работника, вместе с ним в качестве живого, личного фактора производства. Представляя главную производительную силу общества, работники воплощают в себе наиболее активный человеческий фактор, вступающий в единение со средствами производства, образующими его вещественный фактор. И кроме физиологических возможностей участника трудового процесса в это понятие вкладывается представление о знаниях человека, квалификации, умении, способности его выполнять не только простой, но и сложный труд.

В отечественной экономической литературе существуют две точки зрения на понятие “рабочая сила”. По мнению одних авторов, рабочая сила выделяется по признаку участия работников в материальном

производстве /7/; другие полагают, что рабочая сила характеризует способность приложения труда как в отраслях материального производства, так и в непромышленной сфере /6/. На наш взгляд, вторая точка зрения более обоснованна, так как деятельность в непромышленной сфере непосредственно влияет на продукт материального производства.

Категория “трудовые ресурсы” появилась в практике планирования и управления в начале 20-х годов. Для выяснения сущности категории “трудовые ресурсы” необходимо проследить ее генезис в зависимости от форм собственности, определяющих способы соединения работника со средствами производства.

Впервые в научной литературе термин “трудовые ресурсы” применил академик Струмилин С. Г. для характеристики национального богатства - трудового потенциала страны. В настоящее время этот термин широко используется в практической, планово-экономической деятельности и в научной литературе. В научной литературе понятия “трудовые ресурсы” и “рабочая сила” трактуются неоднозначно. Понятия “трудовые ресурсы” и “рабочая сила” близки по смыслу, но далеко неравнозначны. Методологическое обоснование взаимосвязи и взаимозависимости этих категорий показано в работах Котляра А.Э., где он пишет: “Термин «рабочая сила» применяется двояко: в узком смысле под рабочей силой понимается способность человека к труду, совокупность его духовных и физических способностей, используемых для производства материальных и культурных благ, в широком смысле этот термин употребляется для обозначения трудовых ресурсов общества, отраслей народного хозяйства или районов страны” /7/. Говоря о рабочей силе в узком и широком смысле, следует иметь в виду не толкование одного и того же понятия в различных аспектах, как иногда полагают, а обозначение одним и тем же термином разных понятий. Он же утверждает, что понятие “рабочая сила” является исходным, ключевым, в то время как “трудовые ресурсы” — производное от нее /7/. Как видим, здесь разграничиваются исследуемые категории.

В работе Касимовского Е.В. категория “рабочая сила” представляется более широкой, чем “трудовые ресурсы”. В нее включается все трудоспособное население в нетрудоспособном возрасте (пенсионеры), а в трудовые ресурсы включаются лишь те трудоспособные нетрудоспособного возраста, которые участвуют в общественном производстве. Совокупная рабочая сила лишена количественной определенности, тогда как трудовые ресурсы всегда имеют количественное выражение /5, с. 8-9/. Касимовский Е.В., по существу, меняет местами категории “рабочая сила” и “трудовые ресурсы”.

Более обоснован подход к разграничению понятий “рабочая сила” и “трудовые ресурсы”, предложенный Пугачевым Р.А.: “Трудовые ресурсы - объективно более широкое понятие, чем совокупный работник, они включают в себя не только ту часть активной рабочей силы, которая занята в народном хозяйстве, но и трудящихся, обладающих способностью к труду, но в силу определенных условий занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве. Следовательно, если совокупный работник есть совокупность функционирующей рабочей силы, то трудовые ресурсы - это совокупность функционирующей и потенциальной рабочей силы” /10, с.118/.

В экономической энциклопедии трудовые ресурсы определяются “как часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями для работы в сфере народного хозяйства. Трудовые ресурсы характеризуются потенциальной массой живого труда, которой в данный период обладает общество для удовлетворения своих потребностей” /14, с. 199/. Как экономическая категория трудовые ресурсы выражают экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения. При этом отождествление трудовых ресурсов с трудоспособным населением не всегда отражает реальность. Действительно, люди, лишенные трудоспособности, не могут быть рабочей силой, однако не все трудоспособные могут стать рабочей силой.

В статистическом аспекте в составе трудовых ресурсов учитывается население в трудоспособном возрасте, за исключением лиц, получающих пенсии на льготных условиях и не работающих инвалидов первой и второй групп, а также учитываются работающие подростки и пенсионеры.

Трудовые ресурсы являются социально-экономической категорией, границы которой определяются совокупностью социально-экономических условий, формирующихся в зависимости от развития производительных сил и совершенствования производственных отношений. В связи с этим, границы категории “трудовые ресурсы” не могут быть стабильными, но нижняя граница должна определяться уровнем образования, являющегося важным критерием подготовки к участию в производстве. В разное время нижняя граница трудоспособного населения устанавливалась для лиц обоего пола в возрасте 12, 14, 16 лет – в зависимости от уровня начального образования. Между тем, сложившаяся в наше время группа трудовых ресурсов в возрасте 16-17 лет, обладая определенными физическими способностями к труду, не имеет должной профессиональной подготовки и в основном занята учебой с отрывом от производства. Поэтому ее следовало бы рассматривать в качестве потенциальной рабочей силы.

Верхняя граница трудоспособного возраста в нашей стране установлена для женщин 55 лет и 60 лет для мужчин. Однако изменение физической составляющей труда в результате механизации и автоматизации производства создает предпосылки для удлинения периода активной трудовой деятельности. Сейчас немало людей продолжают работать и после достижения ими пенсионного возраста. Особенно это относится к профессиям, требующим длительного периода обучения и большого опыта работы (научные сотрудники, преподаватели, врачи).

Трудовой потенциал – категория, возникшая в связи с потребностями комплексного подхода к выявлению резервов ускорения темпов экономического роста, лежащих на стороне недоиспользованных возможностей человека. Ее появление обусловлено не развитием науки о труде, а в первую очередь, общим развитием экономической науки, в которой появилось ключевое понятие “потенциал”. Таким образом, ка-

тегория “трудовой потенциал” появилась как одна из многих, из потребности выделения внутри экономического потенциала из ее составляющих элементов. Ее позднее появление произошло в тот момент, когда народное хозяйство со всей очевидностью столкнулось с исчерпанием всех источников экстенсивного роста: от добычи полезных ископаемых до демографической ситуации. И содержание категории с течением времени может меняться.

На начальном этапе изучения трудового потенциала были распространены разработки, основанные на демографическом, ресурсном подходе, где трудовой потенциал определяется как “...сводная экономико-демографическая характеристика трудовой активности людей. Выражается средним числом человеко-дней трудовой жизни, которое данному поколению предстоит прожить в составе экономически активного населения при заданном уровне смертности и уровне экономической активности” /4/. Ряд авторов отождествляют трудовой потенциал с трудовыми ресурсами /6, 11/. Например, “ресурсная” сторона является основной в определении, которое дает Кунельский Л.Е.: “Трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессиональных навыков. Наряду с непосредственно занятой на производстве рабочей силой в него входят те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам - социальным или личным – не заняты в народном хозяйстве” /3, с.4/.

Однако, на наш взгляд, категория “трудовой потенциал” объемнее, имеющая количественную и качественную определенность. Трудовые ресурсы являются одним из элементов количественной характеристики “трудового потенциала”. Эти две категории находятся в сложном взаимодействии. При условии роста профессионально-квалификационного уровня, улучшения здоровья, развития физической дееспособности населения трудовой потенциал будет увеличиваться даже при стабильной численности трудовых ресурсов.

Другие авторы при определении трудового потенциала акцентируют внимание на связи трудовых ресурсов со средствами производства. Так, Врублевский В.К. считает: “Трудовой потенциал - это характеристика черт и признаков совокупного работника, рассматриваемого с позиции их реализации в процессе труда”. И далее: «...следует понимать трудовой потенциал как совокупность общественного работника и соответствующие условия труда, рассматриваемые как единство факторов, отображающих, с одной стороны, его содержание, с другой – социально-экономический характер...” /2, с.116/

Однако трудовой потенциал не всегда связан с его реализацией. Ведь зачастую на практике трудовой потенциал есть, но ввиду отсутствия необходимых условий общественного производства не используется. Конечно, взаимосвязь между условиями производства и уровнем трудового потенциала тесная, но социально-экономические условия труда, по нашему мнению, больше являются фактором повышения эффективности использования трудового потенциала. Для его определения необходимо учитывать различные компоненты, например, психо-физиологический, производственно-квалификационный и личностный /12, с.75/. Такой подход дает возможность проанализировать и определить причинно-следственную связь формирования и реализации трудового потенциала.

Наиболее, на наш взгляд, приемлемым является понимание трудового потенциала как формы проявления человеческого фактора, как движущей силы общественного прогресса. Обобщающим показателем уровня активности человеческого фактора, конкретной формой его материализации является трудовой потенциал.

Человеческий фактор - стержень понятия трудового потенциала. В нем переплетаются требования производства к человеку и человека к производству. Однако, понятие трудового потенциала не ограничивается только современным индустриальным производством.

Абалкин Л.И. видит главным в характеристике трудового потенциала его качественную оценку. Он считает неправомерной биологизацию качественной характеристики трудового потенциала, сведения ее к демографическим, половозрастным параметрам, вопросам здоровья. В числе важнейших качеств трудового потенциала он называет гибкость, способность к структурным изменениям, быстрой перестройке с изменением потребностей в условиях усиления динамизма и интенсификации /13/.

Говоря об отличии рабочей силы от трудового потенциала, можно отметить, что трудовой потенциал кроме общественно нормальных затрат энергии работника, учитывает также трудовой потенциал каждого отдельного участника производства, его личностные возможности. Не менее важным является и тот факт, что развитие трудового потенциала осуществляется под воздействием не только сдвигов в вещественных факторах производства, но и изменений, происходящих в производственных отношениях, то есть трудовой потенциал отражает взаимодействие производительных сил и производственных отношений. Следовательно, можно считать, что нет трудового потенциала вообще, а есть трудовой потенциал конкретного общества и конкретного этапа его развития.

Но в условиях производства лишь определенная часть потенциала личности необходима для данного конкретного вида труда, и существует, следовательно, объективная необходимость отбора отдельных качеств из всей совокупности. Остальные способности человека, в том числе и трудового характера, не нашедшие применения в данном конкретном виде труда, могут не реализоваться и остаться в потенции. В категории “рабочая сила” находит отражение процесс реализации способностей, заложенных в трудовом потенциале, и включения их в трудовой процесс. Через процесс труда происходит реализация трудового потенциала. На этапе соединения с вещественным фактором производства трудовой потенциал как форма личного фактора производства, соответствующая стадии его формирования и развития, превращается в рабочую силу, выражающую форму его функционирования. При этом продолжается совершенствование трудового потенциала, который, являясь именно потенциалом, может существовать безотносительно к процессу производства, в то время как рабочая сила проявляется только в процессе труда.

Необходимо отметить три закономерности в метаморфозах личного фактора производства. Первая заключается в том, что между его экономическими формами нет жестких, качественных границ. Сам переход из одной формы личного фактора в другую эластичен. Элементы каждой последующей формы образуются движением предыдущей. Вторая закономерность заключается в том, что потенции, приобретенные личным фактором производства в одной из его экономических форм, удерживаются и преумножаются в последующем. Третья закономерность показывает, что чем в большей мере элементы последующей экономической формы личного фактора производства закладываются в ходе развития предыдущих форм, тем эффективнее функционирует личный фактор производства в целом, что выражается в увеличении трудового потенциала работника, коллектива, общества. Таким образом, рассмотрение личного фактора производства в единстве его трех экономических форм - трудовые ресурсы, рабочая сила и трудовой потенциал - позволяет получить обоснованную систему комплексного воздействия на рационализацию всех стадий движения в целом, повышения его эффективности (рис. 1).



Рис. 1. Экономические формы личного фактора производства

Итак, появление категории “трудовой потенциал” обусловлено эволюцией категорий “рабочая сила” и “трудовые ресурсы”, которые сохранили самостоятельное значение и обладают полным правом на использование в научной литературе и практической работе. Несмотря на различие категорий “рабочая сила”, «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», они обладают высокой степенью общности и во многом взаимозаменяемы. Размытость, нечеткость этих родственных категорий, неизбежная в силу их простой общности, обуславливает взаимопроникновение понятий, что допускает их одновременное применение.

Источники и литература

1. Баконов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.Ж Финансы и статистика. – 1994. – 248 с.
2. Врублевский В.К. Труд на пороге третьего тысячелетия: Труд и НТР. – Киев: Политиздат Украины. 1980. – 450 с.
3. Гольдин Л.И., Кунельский Л.Э., Якушев В.М. Творческий потенциал общества: актуальные проблемы его использования. – М.: Знание, 1985. – 64 с.
4. Демографический энциклопедический словарь. – М.: Мысль, 1985. – 480 с.
5. Касимовский Е.В. Характерные черты труда в развитом социалистическом обществе. – М.: Экономика, 1978. – 54 с.
6. Костаков В., Попов А. Труд: ресурсы и эффективность использования. – М.: Наука. – 1986. – 91 с.
7. Котляр А.Э. О категориях воспроизводства рабочей силы // Экономические науки. – 1976. - №6. – С.21-25.
8. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. – Соч. 2.-е изд. – Т.23. – 907 с.
9. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. – Соч., 2-е изд. – Т.24. – 648 с.
10. Пугачев Р.А. Совокупная рабочая сила и закономерности ее развития. – Казань. – 1998. – 118 с.
11. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Эффективное использование трудового потенциала. – М.: Знание. – 1997. – 63 с.
12. Стаканова О.В. О структуре трудового потенциала // Социологические исследования. – 1999. – №2. – с.75-79.

13. Трудовая активность в условиях интенсификации производства: Темат. сб. научн. трудов /Отв. ред. Долишний М.И. – Киев: ИЭ. – 1997. – 82 с.
14. Экономическая энциклопедия / Под ред. Румянцева А.М. – М.Ж Советская энциклопедия. – 1990. – Т.4. – 672 с.

Пальчук М.И.

СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЙ «ПРАКТИКА» И «ПРАКТИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ» И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ

В условиях развития рыночных отношений качество профессионального образования приобретает большое значение. Система подготовки специалистов в новых условиях должна выработать эффективную схему обучения, при которой учащийся получает максимальное количество общетеоретических знаний в сочетании с сугубо практическими, и в то же время востребованными и перспективными, что может обеспечить будущему специалисту социальную защищенность из более быструю и успешную адаптацию в социуме. Развитие этих процессов в сфере профессионального образования можно продемонстрировать на примере практической подготовки учащихся высшего профессионального училища кулинарного профиля. Исследование этой проблемы предопределяет необходимость характеристики некоторых понятий, раскрывающих суть производственной педагогики этого профиля. Центральными понятиями здесь являются «практика», «практическое обучение». Остановимся на их детальном анализе.

Известно, что знания об объективном мире возникают в результате активного взаимодействия человека с реальной жизнью. При этом процесс познания возможен лишь тогда, когда есть объективный мир с его процессами и явлениями и человек, который их изучает.

В философии познание определено как диалектический процесс взаимодействия субъекта с объектом. Субъектом познания может быть отдельный индивид, социальная группа, общество в целом, которые осуществляют познавательную деятельность. Под объектом познания философы понимают конкретные вещи, явления или процессы, на которые непосредственно направлена познавательная активность человека [10, с. 9]. Итак, процесс познания, с одной стороны, имеет субъективный характер, вместе с тем он не может осуществляться без объекта, который изучается. Вместе с тем, познание имеет объективный характер, так как в человеческом сознании идеальный образ возникает как отображение реальной действительности. Учитывая необходимость, а также уровень познания объективных закономерностей, человек ставит сознательную цель, в процессе достижения которой он изменяется, совершенствуется.

В психологической науке упрочилось положение о том, что активность человеческого сознания и познания обусловлена их связью с практической деятельностью. Активность познавательного субъекта обусловлена его практическим отношением к действительности [10]. Познание и практика тесно взаимосвязаны, органически объединяют две стороны единого процесса, так как познавательная деятельность невозможна без активного взаимодействия между субъектом и объектом.

Тем не менее, не следует отождествлять весь процесс познания с практикой, которая есть лишь его основой и выступает как целенаправленная материальная деятельность человека, который превращает действительность, в то время как опознавание - это духовная деятельность, которая направляет ее. Познание осваивает предметы идеально, а практика материализует знания, осуществляет переход идеального в материальное, субъективного в объективное.

Практика – специфически человеческая, сознательная, целеполагающая, чувственно-предметная деятельность. Будучи материальной, в силу своих предпосылок, средств и конечных результатов, она осуществляется людьми, обладающими сознанием, мышлением, знаниями и практически применяющими свои интеллектуальные способности. Поэтому практика есть единство субъективного и объективного, сознания и бытия. Практика - основа познания и критерий истины [13, с. 456].

Понятие практика В.А. Скакун определяет, как составную часть учебно-воспитательного процесса, предусмотренную учебными планами и программами, организующую в реальных производственных условиях (или близких к ним) с целью формирования у учащихся представления о конкретной профессиональной сфере, обучения практическим занятиям, навыкам и умениям, приобретения опыта самостоятельной работы по избранной профессии [14, с. 298-299].

Практическая деятельность по своему смыслу и по способу осуществления всегда имеет общественный характер. В широком понимании практика объединяет все виды чувственно-предметной деятельности человека: производственную, художественную, административную, техническую, спортивную, педагогическую, психологическую и т.п. Основные виды практической деятельности людей - производственная, общественно-политическая, научно-экспериментальная. Практика - многогранная по смыслу, сложная и целостная система, которая включает такие компоненты, как цель, потребность, мотив, предмет, на который направлена деятельность, средства достижения цели, результат деятельности.

Подчеркнем, что взаимосвязь познания и практики имеет исключительно важное значение и предопределяется такими факторами:

а) в практической деятельности рождаются познавательные отношения, которые служат основой практики и обеспечивают ее развитие; практическое отношение человека к действительности есть первичным, основным и определяющим, при этом практика - основа существования и развития человека и общества в целом;

б) практика является основой каждого познавательного акта, раскрытия законов и закономерностей