

Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій

Н. ШИШПАНОВА

Миколаївський національний аграрний університет

Досліджено передумови зародження поняття «трудоий потенціал». Проведено систематизацію та критичний аналіз наукових підходів до формулювання сутності цього поняття та обґрунтовано авторський підхід до трактування трудового потенціалу сільських територій.

Исследованы предпосылки зарождения понятия «трудоой потенциал». Проведена систематизация и критический анализ научных подходов к формулировке сущности данного понятия и обоснован авторский подход к трактовке трудового потенциала сельских территорий.

The conditions of the term «employment potential» The classification and critical analysis of scientific approaches to the formulation of the essence of this concept. Courtesy of the author's approach to the interpretation of the employment potential of rural areas.

Ключові слова: *трудоий потенціал, трудові ресурси, сільські території, трудоий потенціал сільських територій.*

Актуальність проблеми. Найважливішим завданням розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні є створення необхідних умов для гармонійного розвитку кожної особистості і територіальної громади, забезпечення високого рівня життя населення та конкурентоспроможності вітчизняної економіки в умовах глобалізації. Особливо актуальним є вирішення низки проблем для сільських територій, зокрема, праценадлишкових, з невисоким рівнем землезабезпечення, де трансформація земельних відносин, розвиток досконаліших технологій і моделей господарювання може призвести до таких негативних наслідків, як хронічне безробіття, зневіреність у можливості працевлаштування та пов'язане з ними погіршення соціального середовища.

У вказаному контексті, особливо важливим для економічної науки є дослідження питань визначення сутності, формування, збереження та раціонального використання трудового потенціалу сільських територій, подолання протиріччя між наявним трудовим потенціалом та ефективністю його використання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання сутності трудового потенціалу стали предметом наукового дослідження значного кола вчених, таких як: Д. Богиня, І. Джаїн, М. Долішній, С. Злупко, С. Пирожков, В. Онікієнко, Е. Лібанова, О. Грішнова, І. Петрова, В. Новіков, М. Семікіна, Л. Шаульська та ін. Проблеми ефективного використання трудового потенціалу активно досліджуються вченими країн СНД, серед яких: Л. Абалкін, Р. Колосо-

ва, І. Маслова, О. Панкратов, Г. Сергєєва, Л. Чиждова, Л. Шаульська та ін.

Аспекти впливу трудового потенціалу на функціонування сільських територій висвітлено в працях О. Булавки, І. Гончаренко, О. Гудзинського, О. Єрмакова, М. Жибак, І. Іртишевої, А. Ключник, І. Лукінова, М. Маліка, Л. Шевчук та ін. Проте комплексного вирішення наявних проблем дотепер не запропоновано, не вироблено єдиних методологічних підходів до трактування основних категорій.

Метою статті є виокремлення основних підходів до трактування сутності поняття «трудоий потенціал», дослідження його еволюції та визначення сутності трудового потенціалу сільських територій.

Виклад основного матеріалу. Зарубіжна та вітчизняна економічна наука накопичила багатий досвід аналізу процесів формування, розвитку та використання трудових ресурсів. Характеризуючи різні його складові, вчені-економісти застосовують різні економічні категорії. Розгляд змісту категорії «трудоий потенціал» об'єктивно передбачає визначення соціально-економічних передумов зародження цього поняття, вивчення інших економічних категорій, які стали фундаментом для виникнення нової категорії, визначення їхніх спільних рис та відмінностей. Унаслідок еволюції уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності змінювалися разом з поняттями, які визначали її місце та роль у цій діяльності. Наукові погляди в процесі руху від абстрактного до конкретного в дослідженні ролі і можливостей участі людини в економічних процесах були розширені шляхом появи в науковому обігу категорій «робоча сила», «трудоий



Рис. 1. Схема взаємозв'язку між науковими категоріями, що визначають сутність поняття «трудовий потенціал»

Джерело: Побудовано автором.

ресурси», «людський фактор», «людський капітал», «трудовий потенціал». Тому розглянемо місце категорії «трудовий потенціал» в системі близьких за змістом соціально-економічних і трудових категорій (рис. 1).

К. Маркс, запроваджуючи у науковий обіг економічну категорію «робоча сила», визначив її як сукупність фізичних і духовних здібностей організму, живої особистості людини, використовуваних нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості¹. Подібне визначення робочої сили надає Л. Михайлова. Вона вважає, що робоча сила — це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва. В економічній літературі існує декілька точок зору на категорію «робоча сила». Одні дослідники розглядають робочу силу як сукупність осіб працездатного віку, здатних до праці; інші — за участю у процесі виробництва, за здатністю до праці у сфері матеріального та нематері-

ального виробництва. Разом з тим, І. Петренко та П. Чужинів вважають поняття «робоча сила» значно вужчим за поняття «трудові ресурси», оскільки поряд із зайнятими у суспільному виробництві (робоча сила) включають потенційну частину запасу праці, тобто людей, які не беруть участі, але за відповідних умов можуть стати учасниками виробничого процесу².

У науковій літературі немає єдиної думки щодо визначення поняття «трудові ресурси». Ця категорія вперше була запроваджена академіком С. Струмліним у 1922 р. у роботі «Наші трудові ресурси і перспективи». Окремі дослідники розглядають трудові ресурси як категорію кількісного порядку у співвідношенні з поняттями працездатне населення, робоча сила, працівники. Зокрема, Б. Райзберг, Л. Лозовський вважають, що трудові ресурси — це економічно активне, працездатне населення, люди, здатні до трудової діяльності³. Т. Заславська розглядає трудові ресурси як сукупність членів суспіль-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: в 50 тт. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — [2-е изд.]. — М.: Политиздат, 1955 — 1981. — Т.23. — 1960. — 907 с.

² Петренко И. Я. Экономика сельского хозяйства: учебник. / И. Я. Петренко, П. И. Чужинов. — Алма-Ата: Кайнар, 1988. — 416 с.

³ Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш. Учебный экономический словарь. — М.: Рольф: Айрисс-пресс, 1999. — 416 с.

ства, здатних брати участь у суспільному виробництві при такому розвитку продуктивних сил і в межах таких виробничих відносин⁴.

Інші науковці трудові ресурси трактують як частину населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями та практичним досвідом. Так, на думку А. Семенова та С. Кузнецова, трудові ресурси — це частина населення, яка у міру фізичної здатності, спеціальних знань і досвіду може брати участь у створенні матеріальних благ або працювати у сфері послуг⁵. На думку О. Здоровцова, трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка володіє фізичними та розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності, тобто це повний запас ресурсів праці, який складається з людей, зайнятих суспільно корисною працею, в усіх галузях виробництва та потенційно здатних до праці⁶.

Отже, проведені дослідження дають підстави зробити висновок, що трудові ресурси — це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність. Трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів. Для того, щоб працювати, людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від віку людини. Тому критеріями, за якими визначаються трудові ресурси, є, в першу чергу, вік і працездатність людини. Відповідно до цих критеріїв склад трудових ресурсів можна визначити так: трудові ресурси складаються з двох груп громадян: перша — всі, які на конкретний період працюють, незалежно від віку і працездатності; друга — ті, які здатні працювати, але з якихось причин не працюють.

Л. Шевчук вважає, що стратегічною складовою людських ресурсів є людський капітал, оскільки він створює потенційні можливості розвиватися і адаптуватися до ринкових умов⁷. Разом з тим, трудові ресурси потенційно можуть стати капіталом. Для перетворення трудових ресурсів на людський капітал необхідні певні умови, що забезпечили б реалізацію людського потенціалу (набутих знань, умінь, нави-

чок, мотивації й енергії) в результатах діяльності, що мають товарну форму. Отже, людський капітал — міра втіленої у людині здатності приносити дохід.

О. Грішнова розглядає категорію «людський капітал» як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій, що перебувають у власності індивідів, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу⁸. Як стійке економічне явище, тобто як «постійно відтворювальний, втілений у людях капітал» розглядає це поняття О. Бородіна⁹.

Висловимося стосовно спільних рис і розмежування категорій «трудова потенція» і «людський капітал». Л. Михайлова вважає, що в умовах формування нової економіки, коли основою соціально-економічного зростання суспільства виступають знання, категорії «трудова потенція», «робоча сила», «кадри», «персонал», «трудова потенція» не можуть повною мірою характеризувати й оцінювати складову, яка формує їх цінність у ринковому середовищі. Вона вважає у визначенні категорії «людський капітал» висхідною категорію «трудова потенція». Людський капітал Л. Михайлова характеризує як потенційну здатність особистості приносити дохід та ефективніше виробляти продукцію вищої якості як джерела майбутніх доходів і задоволення інших потреб. Здоров'я, рівень освіти, знань, добробут, рівень життя населення є основними складовими людського капіталу, що забезпечують його формування, розвиток та ефективну реалізацію¹⁰.

До наукового обігу поняття «трудова потенція» запроваджено на початку 80-х рр. ХХ ст. Визначаючи цю економічну категорію, варто мати на увазі, що трудова потенція є узагальненою, збірною характеристикою ресурсів, залежно від місця і часу. Проте, до тепер немає чіткого та єдиного трактування суті поняття «трудова потенція», що негативно впливає на формування системи управління та раціональне використання людських ресурсів, регулювання відносин та соціальний захист населення. При дослідженні цього поняття різні автори використовують різні підходи.

⁴Заславська Т. И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. — Новосибирск: Наука, 1974. — 318 с.

⁵Семенов А. С. Взаимосвязь динамики занятости и важнейших макроэкономических показателей / А. С. Семенов, С. Г. Кузнецов // Вопросы статистики. — 1999. — №9. — С. 24–31.

⁶Здоровцов О. І. Економіка сільського господарства / О. І. Здоровцов, Л. І. Касьянов, В. М. Гризенков. — К.: УСГА, 1993. — 320 с.

⁷Шевчук Л. Т. Медико — соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: [монографія] / Л. Т. Шевчук. — Львів, 2001. — 489 с

⁸Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.

⁹Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О. М. Бородіна. — К., 2003. — 277 с.

¹⁰Михайлова Л. І. Управління персоналом: навчальний посібник. — Суми: Козацький вал, 2003. — 256 с.

Таблиця 1

Систематизація наукових підходів до формування сутності трудового потенціалу

Підхід до визначення сутності трудового потенціалу	Трактування
Соціально-демографічний	Суть трудового потенціалу вбачається у зв'язку між відтворенням і використанням трудового потенціалу населення, основна ланка якого – роль і місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу.
Демографічно-економічний	Передбачає поєднання демографічного і економічного підходів та доводить вплив демоекономічних параметрів населення на формування трудового потенціалу.
Економічний	Передбачає розгляд трудового потенціалу як складову потенціалу економічного і який є формою прояву людського фактора.
Соціальний	Соціальний підхід пов'язаний з «олюдненням» трудового потенціалу, що стало новим напрямом у його дослідженні, і властивий економічним працям останніх років.
Політекономічний	Розгляд трудового потенціалу як сукупного працівника в поєднанні з продуктивними силами.
Трудоресурсний	Трудовий потенціал розглядається як ресурси праці, що розглядаються в єдності їх кількісного та якісного аспекту.
Ресурсно-виробничий	Трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з обліком їхніх психофізіологічних знань і накопиченого досвіду.
Ресурсно-маржинальний	Відслідковується у роботах Л. Шевчук і полягає у розгляді трудового потенціалу як граничної кількості і якості запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство.
Конкурентно-спроможний	Вивчення трудового потенціалу через призму виявлення його потенційних і реальних конкурентних переваг на різних економічних рівнях та можливостей їх реалізації на ринках праці.
Ментально-ціннісний	Вивчення трудового потенціалу через призму виявлення притаманних його носіям специфічних особливостей трудового менталітету та ціннісних орієнтацій.
Системний	Розгляд трудового потенціалу як системи, що є динамічною в часі і просторі завдяки мінливості кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу та навколишнього середовища.
Комплексний	Багатоаспектний розгляд трудового потенціалу на різних економічних рівнях з урахуванням комплексу різноманітних впливових чинників та умов зовнішнього середовища.
Етимологічний	Підхід, в якому трудовий потенціал визначається як трудові можливості населення. Він базується саме на етимологічному змісті слова «потенціал».
Діяльнісний	Передбачає розгляд інтелектуальної компоненти трудового потенціалу, процесів формування соціального інтелекту та ролі духовної, інтелектуальної еліти в поступі суспільства та її інноваційної діяльності, створення і використання інтелектуальної власності, людського капіталу та його духовно-інформаційної генези.
Інтегральний	Інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Джерело: Систематизовано автором.

Так, у «Сучасному економічному словнику» трудовий потенціал країни, регіону, підприємства визначається як наявні в цей час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками¹¹.

В економічній енциклопедії трактування трудового потенціалу зводиться до того, що це людські можливості, ресурси праці, найповніша та всебічна

характеристика працездатного населення як продуктивної сили¹².

За визначенням енциклопедії бізнесмена, економіста, менеджера – трудовий потенціал – це забезпеченість виробництва трудовими ресурсами, кваліфікація і рівень професійної підготовки яких відповідає їхньому виробничому потенціалу¹³.

В енциклопедичному демографічному словнику «Народонаселення» трактування поняття трудовий

¹¹Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.: Инфра-М, 2001. – 295 с.

¹²Мочерний С. В. Економічна енциклопедія: у 3-х томах. Т. 3 / С. В. Мочерний. – 2002. – С. 436–438.

¹³Дяків Р. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / Р. Дяків. – 2000. – С. 293–294.

потенціал покоління подається як зведена економіко-демографічна характеристика трудової активності населення, яка виражається середнім числом людино-років трудового життя, яке покоління проживе у складі економічно активного населення при певному рівні смертності та рівні трудової активності¹⁴.

Визначення змісту поняття «трудова потенціал», що використовується як загальноприйняте на всіх офіційних ієрархічних рівнях управління, наведено у Концепції «Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року». За цим документом, трудова потенціал — це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певними ознаками (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність¹⁵.

Аналіз публікацій, присвячених дослідженням трудового потенціалу, ринку праці, свідчить про серйозну зацікавленість науковців існуючими проблемами в цій царині та поступове формування теоретико-методологічних підходів до їхнього вирішення. Дефініції різних авторів важко звести до єдиного тлумачення. Вітчизняні науковці, вивчаючи різні аспекти категорії «трудова потенціал», застосовують низку підходів до трактування цього поняття. Вивчення наукових праць дає можливість з функціональної точки зору виділити наступні підходи до формулювання змісту трудового потенціалу, які найбільш повно відображають еволюцію поглядів стосовно його суті (табл. 1).

Так, представники демографічного підходу, зокрема, академік І. Лукинов, суть трудового потенціалу вбачали у зв'язку між відтворенням і використаням трудового потенціалу населення, основна ланка якого — роль і місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу¹⁶. Інші представники цього підходу Б. Райзберг, Л. Лозовський трактують трудовий потенціал як наявні в цей час і прогнозовані в майбутньому трудові можливості країни, регіону або підприємства. Вони вважають, що трудовий потенціал характеризується кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рів-

нем, іншими якісними характеристиками¹⁷. В свою чергу, досить змістовне визначення трудового потенціалу наводить С. Пирожков. Він зазначає, що трудовий потенціал — це розвинута в певному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності¹⁸. За визначеннями В. Костакова, трудова потенціал — це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю і віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовами підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення (територіальної і професійної)¹⁹. А. Джаїн у своїх дослідженнях визначає трудовий потенціал як сукупність здібностей економічно активного населення певної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на певному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах²⁰.

На соціальному змісті трудового потенціалу наголошують М. Долішній, С. Злупко, С. Бандур та інші вчені. У ньому вони вбачають якість самих людей, котрі його персоніфікують, сукупність відносин, а також якість методів, засобів і механізмів, які відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу²¹. Соціальний підхід, пов'язаний з «олюдненням» трудового потенціалу, став новим напрямом у його дослідженні і властивий економічній науці останніх років. Йдеться про те, що економічна наука у вивченні питання трудового потенціалу повинна відштовхуватись, перш за все, від першоджерел — від значення поняття «потенціал», тобто сили, котра залежно від шляхів та методів її використання або створює блага для людини, або ж веде до їх руйнування. У зв'язку з цим, в економічній науці з'явилося поняття «соціально-трудова потенціал», який являє собою «насамперед якість самих людей, які його персоніфікують, це вся сукупність тих відносин, що забезпечують цю якість. Це,

¹⁴ Народонаселение. Энциклопедический словарь. М. : Большая Российская энциклопедия, 1994. — 640 с.

¹⁵ Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 р. // Офіційний вісник України. — 1999. — №31. — С. 48.

¹⁶ Лукинов И. И. Некоторые проблемы воспроизводства и использования трудового потенциала / И. И. Лукинов. — Социал. труд. — 1981. — №8. — С. 101–110.

¹⁷ Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — М. : Инфра-М, 2001. — 295 с.

¹⁸ Пирожков С. И. О концепции трудового потенциала населения / С. И. Пирожков // Современная концепция трудового потенциала: сборн. научн. трудов. — К. : Наук. думка, 1990. — С. 12–77.

¹⁹ Костаков В. Г. Интенсификация использования трудового потенциала / В. Г. Костаков // Социальный труд. — 1982. — №7. — С. 61–63.

²⁰ Джаин И. О. Оценка трудового потенциала: монография / И. О. Джаин. — Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. — 250 с.

²¹ Долішній М. І. Соціально — трудовий потенціал: теорія і практика: у 2-х ч. / М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур [та ін.] — К. : Наук. думка, 1994. Ч.2. — 1994. — 212 с.

нарешті, якість тих методів, засобів і механізмів, які відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу»²². Цю думку підтримують багато сучасних дослідників проблеми трудового потенціалу.

Представники політекономічного підходу під трудовим потенціалом мають на увазі економічну форму особистого фактора виробництва в його спільному русі з речовими факторами, що виражається в кінцевому результаті, який може бути отриманий при повній реалізації наявних потенцій. Так, у своїх дослідженнях В. Врублевський визначає під трудовим потенціалом сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами²³. Також до представників політекономічного підходу можна віднести Р. Колосову, А. Добриніна. Зокрема Р. Колосова наголошувала, що трудовий потенціал є конкретною формою руху робочої сили, трудових ресурсів відносно виробничого потенціалу²⁴. Такий підхід, відображаючи ефективність суспільної праці, не враховує потенційні можливості населення, що негативно впливає на процес управління трудовим потенціалом.

Представники трудоресурсного підходу Г. Сергеева, Л. Чиждова, В. Онікієнко, І. Бондар, В. Акулов розглядали трудовий потенціал, виходячи з трудових ресурсів, приділяючи значну увагу їх якісним характеристикам. А. Попов вважає, що трудовий потенціал — це трудові ресурси території (країни, регіону) в єдності їх кількісного і якісного аспектів. Кількісний аспект трудового потенціалу він розглядає як: середньорічна чисельність працівників або на певний час та кількість робочого часу, який може бути відпрацьований працездатною особою у людино-роках, людино-днях, людино-годинах за робочий період, тобто до виходу на пенсію. Якісний аспект трудового потенціалу, на його думку, — це статеві-віковий склад працівників, стан здоров'я, рівень їх освіти, кваліфікація, трудова активність, сімейний стан, наявність дітей²⁵. Так, Г. Сергеева і Л. Чиждова стверджували, що трудовий потенціал — це ті ресурси праці, якими володіє суспільство²⁶. В. Онікієнко під трудовим потенціалом вбачав сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю у народному господарстві з урахуванням її технологічної та технічної оснащеності²⁷. В. Акулов під трудо-

вим потенціалом розумів сукупну суспільну здібність до праці, потенційну дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але, вважаємо, що поняття «трудо-вий потенціал» значно ширше за поняття «трудо-ві ресурси». Так, на думку А. Семенова, С. Кузнецова, трудові ресурси — це частина населення, яка у міру фізичної здатності, спеціальних знань і досвіду може брати участь у створенні матеріальних благ або працювати у сфері послуг. За визначеннями І. Ляша, трудові ресурси — це частина населення країни, здатна за своїми психофізіологічними особливостями до участі в трудовій діяльності²⁸. Тому, на нашу думку, трудові ресурси можна розглядати як ту частину трудового потенціалу, носіями якої є люди, особистісний трудовий потенціал яких за своїми якісними характеристиками мав такий рівень, який дозволяє самостійно забезпечувати себе прибутком у сфері зайнятості. Всі ж інші категорії населення також мають певний рівень трудового потенціалу, але нижчий від мінімального рівня, необхідного для ефективної зайнятості. При цьому в одній частині формально непрацездатного населення цей потенціал має тенденцію швидко зростати (учнівська та студентська молодь), в інших — знижуватись (люди пенсійного віку). Таким чином, вважаємо, що якщо до складу трудових ресурсів входять тільки люди працездатні за певними формальними ознаками, то поняття «трудо-вий потенціал» охоплює і тих, хто ще лише готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов зі сфери зайнятості (пенсіонери). Таким чином, при ототожненні понять «трудо-ві ресурси» та «трудо-вий потенціал» за межами залишаються якісні характеристики резерву ресурсу праці — трудового потенціалу.

М. Скаржинський, І. Репіна, О. Олексик, А. Данілюк, В. Жильченкова є представниками ресурсно-виробничого підходу, оскільки вважали, що саме трудовий потенціал є джерелом продуктивності ресурсів і розвитку виробництва. Вони вважають, що трудовий потенціал представляє граничну величину можливості участі трудящих у виробництві з обліком їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду. Так, М. Скаржинський характеризує трудовий потенціал як одну з форм прояву особистого фактору виробництва²⁹.

²² Пасека С. Р. Соціально — економічний потенціал як економічна категорія / С. Р. Пасека // Чернігівський науковий часопис. Серія 1. Економіка і управління. — 2011. — №2(2). — С. 127.

²³ Врублевський В. К. Развитый социализм: труд и НТП. Очерки теории труда / В. К. Врублевский. — М.: Политиздат, 1984. — 317 с.

²⁴ Колосова Р. П. Трудовой потенциал промышленности / Р. П. Колосова. — М., 1987. — 162 с.

²⁵ Акулов В. Г. Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини: Підручник / В. Г. Акулов. — К.: «Знання», 2012. — 390с.

²⁶ Сергеева Г. П. Трудовой потенциал страны / Г. П. Сергеева, Л. С. Чиждова. — М., 1982. — 165 с.

²⁷ Онікієнко В. В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми / В. В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. — Вип. 3. — К.: НЦЗРП, 1996. — С. 31–34

²⁸ Олійник Т. І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: монографія / Т. І. Олійник. — Харків: Магда Ltd, 2008. — 372 с.

Л. Шевчук є засновником ресурсно-маржинального підходу. Вона надала таке тлумачення змісту поняття «трудовий потенціал», який трактується як гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство³⁰.

Представниками етимологічного підходу трудовий потенціал розглядається як сукупність можливостей населення до трудової, в тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів. Трудовий потенціал — це можливості його населення виділити зі свого середовища робочу силу певного рівня працездатності й активності, яка може бути реалізована у процесі праці та громадської діяльності у разі необхідності або особистої потреби кожного і яка здатна конкурувати на ринку праці³¹. У контексті етимологічної інтерпретації С. Бектуров визначає трудовий потенціал як «міру і якість сукупної здатності до праці, якими визначаються потенційні можливості працездатного населення за участю в суспільно-корисній діяльності за цього розвитку продуктивних сил і ступеня зрілості суспільних, насамперед економічних, відносин, а також як надзвичайно важливий інтегральний показник рівня розвитку та можливостей діяльності головної продуктивної сили суспільства»³². Ці теоретичні здобутки набули подальшого розвитку в роботах сучасних українських і російських дослідників.

Інтегральний підхід до пізнання сутності трудового потенціалу представлений у роботах І. Маслової, яка розглядає трудовий потенціал як узагальнюючу характеристику міри і якості сукупних здібностей до праці, що визначаються потенційними можливостями людини, різних груп працівників, працездатного населення, пов'язані з участю в суспільно-корисній діяльності, при нинішньому рівні розвитку продуктивних сил і виробничих відносин³³. У роботах А. Панкратова трудовий потенціал розглядається як інтегральна форма, що кількісно і якісно характеризує здатність суспільства в динамі-

ці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку³⁴. Зокрема, Д. Богиня та О. Грішнова дають таке трактування трудового потенціалу, як «інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення»³⁵. Розкриваючи особливості категорії «трудовий потенціал», Т. Олійник визначає її місце у системі близьких за змістом категорій у такий спосіб: інтегруючи у собі зміст категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри», трудовий потенціал відображає найбільш широкий спектр можливостей наявного ресурсу праці суспільства³⁶. Досліджуючи трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці, М. Пітюлич, М. Бібен, В. Мікловода вважають, що найбільш повне трактування поняття «трудовий потенціал» подає М. Долішній: «...прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності»³⁷.

Цінним є те, що трудовий потенціал багатьма авторами (О. Грішнвою, М. Семікіною, Л. Шаульською та ін.) розглядається багатоаспектно, на різних економічних рівнях, при цьому дослідники розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, певної території, суспільства з притаманними кількісно-якісними характеристиками (рис. 2). Безумовно, таке комплексне бачення збагачує теоретичні уявлення про трудовий потенціал на сучасному етапі розвитку науки.

Існують й інші підходи до дослідження сутності трудового потенціалу, які не вписуються у загальноновизнані. Так, певною раціональністю вирізняється інтерпретація трудового потенціалу Л. Шаульської, яка вважає, що «трудовий потенціал — це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері пра-

²⁹ Верхоглядова Н. І. Методичні підходи до визначення поняття «трудовий потенціал» / Н. І. Верхоглядова // Економічний простір. — 2011. — №52/1. — С. 219–228.

³⁰ Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: [монографія] / Л. Т. Шевчук. — Львів, 2001. — 489 с.

³¹ Гринкевич С. С. Суть трудового потенціалу: еволюція поглядів у контексті суспільного розвитку / С. С. Гринкевич, О. В. Комеліна // Інноваційна економіка. — 2011. — №2 — С. 6–9.

³² Бектуров С. И. Система факторов и условий развития трудового потенциала одного народнохозяйственного комплекса / С. И. Бектуров // Некоторые аспекты формирования и эффективного использования трудового потенциала. — М.: Экономическая литература. — 1988. — С. 102–112.

³³ Пеліпей А. О. Теоретико-методологічні засади дослідження трудового потенціалу в умовах формування соціально-орієнтованої ринкової економіки / А. О. Пеліпей // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

³⁴ Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала / А. С. Панкратов. М.: Изд-во МГУ, 1988. — С. 56.

³⁵ Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.

³⁶ Жибак М. М. Развитие трудового потенциала села западного региона: монография / М. М. Жибак. — Тернопіль: видавництво Астон, 2010. — 336 с.

³⁷ Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: [монографія] / Л. Т. Шевчук. — Львів, 2001. — С. 11.

ці»³⁸. Виділення інноваційної складової у визначення сутності трудового потенціалу є особливо актуальним в умовах розвитку високотехнологічних, наукоємних виробництв, проголошення інноваційного курсу розвитку держави.

Підсумувавши вищенаведене, трудовий потенціал доцільно розглядати як комплексну категорію, що відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявні і потенційні можливості трудових ресурсів до суспільно-корисної діяльності). Його основні елементи здатні доповнювати і посилювати дію один одного, внаслідок чого ефект трудового потенціалу є інтегральним.

Акцентуючи увагу на специфічних рисах сільських територій, І. Гончаренко трактує їх сутність як складну і багатофункціональну природну, соціально-економічну і виробничо-господарську структуру, що характеризується сукупністю властивих кожній з них особливостей: площею земельних угідь, особливостями ландшафту; чисельністю проживаючих людей та типом їх зайнятості; чисельністю, ви-

довим різноманіттям рослинного і тваринного світу; обсягами і структурою виробництва; розвитком соціальної і виробничої інфраструктури та іншими ризиками³⁹. Соціально-економічні ж процеси формування та реалізації потреб населення сільських територій вона вважає важливим об'єктом політики стійкого розвитку. Розглядаючи трудовий потенціал сільських територій, М. Жибак зазначає, що на його сучасний стан, формування і використання важливий вплив має специфіка розвитку та формування сільської території, зокрема специфіка зайнятості сільського населення⁴⁰. Ми поділяємо думку науковців та вважаємо, що специфічність і місце сільських територій в суспільній структурі полягає в тому, що можливі сфери зайнятості є обмеженими за набором фахів, досить вузьким переліком посад на більшості підприємств та значним зменшенням кількості підприємств і організацій. Сільські працівники не мають достатніх можливостей для службового росту, відповідно, тут недостатні, а навіть можна сказати, відсутні умови для виробничого зростання. Трудовий потенціал сільських територій,

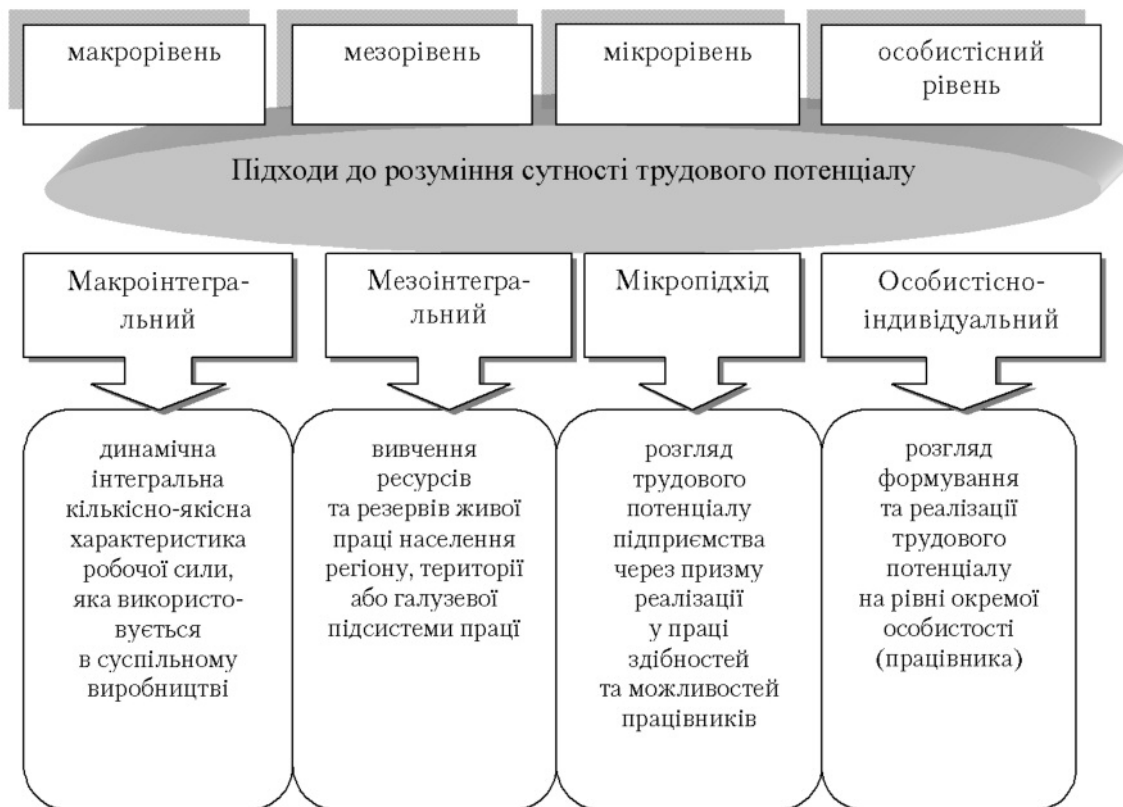


Рис. 2. Багаторівневий підхід до тлумачення поняття «трудовий потенціал»

Джерело: Складено автором за [11, 38, 39].

³⁸ Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. — Донецьк : НАН України, І-т економіки промисловості, 2005. — 502 с.

³⁹ Гончаренко І. В. Соціально — економічний розвиток сільських територій регіону: [монографія] / І. В. Гончаренко; НАН України, І-т регіон. дослід. — Львів, 2009. — 370 с.

⁴⁰ Жибак М. М. Розвиток трудового потенціалу села західного регіону: монографія / М. М. Жибак. — Тернопіль: видавництво Астон, 2010. — 336 с.

за визначеннями А. Куцмиди, включає запаси праці виробничої і соціальної сфери села, підприємств та організацій, розташованих у сільській місцевості, чисельно включає всіх, хто територіально проживає в селі і зайняті у сільській місцевості. Його основними кількісними показниками є чисельність трудових ресурсів і кількість робочого часу. Якісні характеристики включають: загальний стан здоров'я і рівень працездатності; середню тривалість життя; середній вік; статево-вікову структуру; рівень загальноосвітньої та професійної підготовки; стаж роботи; рівень трудової активності; психологічні особливості⁴¹. Проте, ми не цілком погоджуємося з думкою А. Куцмиди, оскільки за її твердженням нівелиюється вплив зовнішніх факторів, таких як: культурно-історичні, політичні, правові, територіальні, соціально-економічні, екологічні, організаційні та інші. Вважаємо, що дія внутрішніх та зовнішніх факторів підсилює вплив на зміну кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу сільських територій, що актуалізує створення та підтримання необхідних для його ескалації умов. Трудовий потенціал сільських територій доцільно розглядати як категорію, яка характеризує кількісні та якісні потенційні, залучені і реалізовані трудові можливості сільського населення (працездатного та обмежено працездатного) з виробництва продукції і надання послуг, що мобілізується під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників функціонування і розвитку сільських територій. Звідси випливає очевидне значення постійного вивчення і аналізу основних чинників, які впливають на процеси його формуван-

ня, використання, відтворення, професійну структуру і кваліфікацію, рівень загальної і спеціальної підготовки та рівень ефективності праці.

У розв'язанні цих проблем необхідний системний підхід, який би передбачав дослідження проблем ефективності праці в тісному поєднанні з розвитком виробництва, вдосконаленням суспільних відносин та змінами в системі господарювання і управління.

Висновки. Викладене у статті дозволяє зробити такі висновки:

- теорія розвитку трудового потенціалу все ще знаходиться на стадії формування, що пояснює неоднозначність підходів до його тлумачення в наукових публікаціях;

- різні аспекти трудового потенціалу розкриваються такими категоріями, як «робоча сила», «трудо-ві ресурси», «людські ресурси», «людський капітал»;

- адекватне розуміння соціально-економічної сутності вищезазначених категорій і понять дозволяє проводити якісний аналіз та підвищувати ефективність управління формуванням трудового потенціалу;

- вихідні теоретичні позиції мають принципове значення для вибору методів подальшого оцінювання кількісно-якісних показників трудового потенціалу;

- категорія «трудовий потенціал сільських територій» є значно ширшою за своїм змістом і природою, ніж категорія «трудовий потенціал», оскільки відображає не лише трудовий потенціал, а й сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників функціонування і розвитку сільських територій, що визначають його продуктивний розвиток і використання.

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудо-вих відносин, ринкових перетворень тощо.

Журнал включено до переліку наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2013 р.:

на півроку — 56 грн 38 коп.
на квартал — 28 грн 19 коп.

⁴¹ Куцмида А. В. Соціально-економічні проблеми та перспективи використання трудового потенціалу сільської місцевості регіону: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / А. В. Куцмида. — Миколаїв, 2006. — 22 с.