

УДК 330.34:336.12

В. М. Щербак**ГЕНЕЗА КОНЦЕПЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ:
ВІД РЕТРОСПЕКТИВНОГО ТЛУМАЧЕННЯ
ДО СУЧАСНОГО РОЗУМІННЯ**

Розглянуто зміни парадигм і концепцій ролі людини у соціально-економічних відносинах.

Перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку вимагає використання інтенсивних замість екстенсивних методів, процедур, прийомів формування та використання трудового потенціалу для досягнення стратегічних і тактичних цілей на всьому соціальному полі. Розбудова демократичної держави із соціально орієнтованою економікою на передній план висуває необхідність дедалі все більших інвестицій у розвиток людини. Врахування духовно-інформаційної мобільності трудових ресурсів дозволяє підвищити рівень функціонування освіти, науки, культури та духовно-інтелектуального потенціалу соціальних суб'єктів, що є основою інноваційної стратегії розвитку суспільства.

У розвитку суспільства можна виділити хронологію двох хвиль активних глобальних змін: перша «британська» хвиля глобалізації датується періодом з 1820 р. по 1913 р. і була пов'язана з винаходом швидкодіючих засобів зв'язку і каналів зв'язку. Друга хвиля почалася в 1950 р., триває донині й пов'язана з бурхливим розвитком напівпровідникової електроніки, а з 1960-х рр. – мікроелектроніки. У другій половині 1970-х рр. з'являються персональні комп'ютери. У 1980-ті рр. почалася комп'ютеризація сучасного суспільства завдяки розвитку мережі Інтернет [1, с. 92].

Останні п'ятдесят років у світі спостерігається виникнення нових технологій, видів організації та моделей управління, що допомагають ефективніше будувати бізнес, знижувати ризики підприємницької діяльності, оптимізувати різні бізнес-процеси. Дане явище не обійшло стороною і таку сферу бізнесу, як управління людськими ресурсами. У 60-ті рр. ХХ ст. на Заході виникла прогресивна теорія людського капіталу, що дозволила подивитися на людські ресурси по-іншому, змінивши погляди на їхню роль у процесі виробництва, а також перерозподілила акценти в їхньому створенні й відтворенні.

Усвідомлення значення зв'язку між поведінням працівників і ефективністю діяльності підприємства проявилася в багатьох галузях. Так, концепція людського капіталу замінила собою концепцію фактора праці, що використовувалася раніше у практичній

© Щербак В. М., 2010

діяльності більшості підприємств та ігнорувала значення рівня кваліфікації, досвіду та освіти працівників. Відповідно до цієї концепції управління робочою силою на підприємстві здійснювалося в рамках власного «внутрішнього ринку праці» [2, с. 127].

На зміну соціології праці прийшла соціологія підприємства і його працівників. Соціологічні дослідження в даний час присвячуються не стільки соціальним наслідкам праці на підприємстві та умовам праці (соціальним відносинам, конфліктності), скільки самому підприємству як «діючій системі», яка спільними зусиллями своїх елементів реалізує свою місію на підставі структуризації відносин підпорядкування, цілісності та культури. Автор дослідження виявив тенденцію зміни концепцій ролі людини в загальній системі управління підприємством, яку можна відобразити у вигляді схеми (рис. 1).

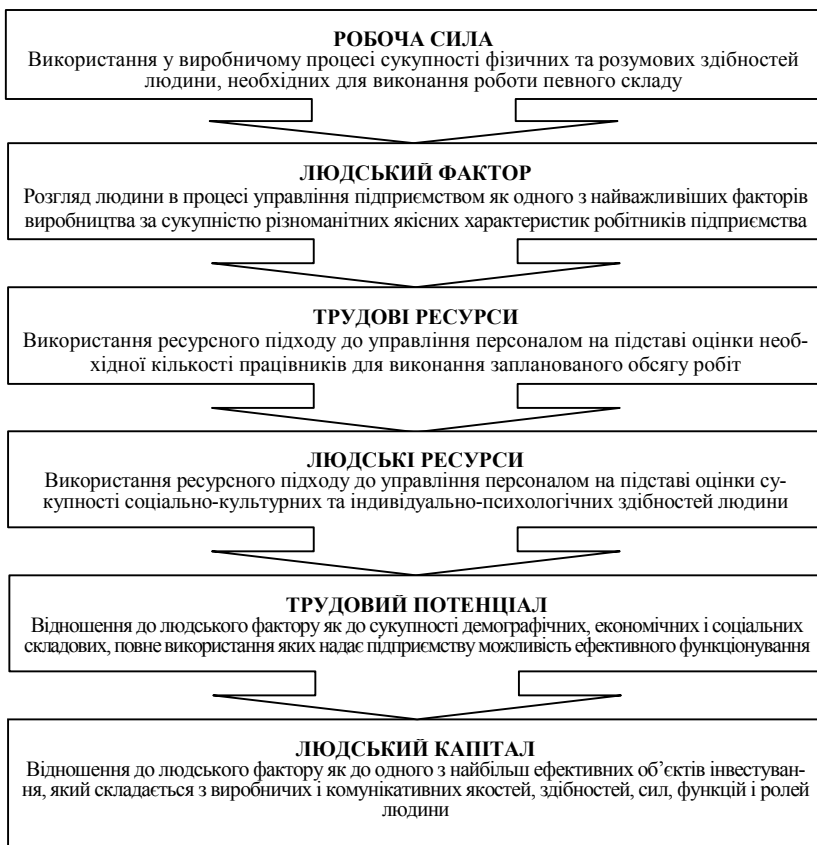


Рис. 1. Послідовність зміни концепцій ролі людини у виробничому процесі

Проведене дослідження довело, що поступове висування на перший план завдань створення умов для соціальної активізації мас у вирішенні якісно нових і більш складних проблем суспільного розвитку привело до включення в науковий оборот категорії «людський фактор». Для його характеристики найбільш часто в економічній літературі використовуються такі поняття, як «робоча сила», «економічно активне населення», «трудові ресурси» і «трудовий потенціал». У соціально-економічній літературі й засобах масової інформації ці поняття нерідко ототожнюються.

Віддавна поняття «робоча сила» використовується для характеристики не тільки однієї людини, але й цілого співтовариства працівників. Під робочою силою в особистісному сенсі слід розуміти фізичні й розумові здібності до праці, якими володіє людина і які використовуються нею для участі у виробничому процесі. Робоча сила як збірне політекономічне поняття властива будь-якому суспільству незалежно від етапу його розвитку, його суспільної форми.

Поняття «робоча сила» вперше увів К. Маркс. Він визначав її як «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, яку він використовує для виробництва будь-якої споживчої вартості» [3, с. 178]. Виходячи з даного визначення, робоча сила являє собою сукупність властивостей людини, які забезпечують її здатність до праці. Носієм робочої сили є людина. Робоча сила реально існує лише в особистості працівника, що і є головною продуктивною силою суспільства. В умовах ринкового господарства робоча сила є товаром, що має ряд особливостей, вона продається й купується, має свою споживчу вартість і ціну.

Більшість вітчизняних вчених сходяться на тому, що під «робочою силою» слід розуміти фізичні та розумові здібності та навички, які дозволяють людині виконувати певні види робіт з необхідним рівнем продуктивності праці та якості продукції (послуг) [4, с. 111].

Наступною концепцією, яка пояснює роль людини в управлінні підприємством і прийшла на зміну концепції «робочої сили», є концепція «трудових ресурсів». На думку деяких науковців, трудові ресурси – економічна категорія, що характеризує населення країни, яке володіє фізичними та інтелектуальними здібностями для здійснення своїх соціальних практик, тобто, це працююча і непрацююча в даний час, але працездатна частина населення [5, с. 4–12].

Вперше термін «трудові ресурси» був застосований в Радянському Союзі в 1922 році академіком С. Г. Струмиліним у статті «Наші трудові ресурси й перспективи». У ній розглядалися

динаміка трудових ресурсів і баланс праці в СРСР із метою визначення темпів зростання суспільного виробництва на період з 1920 по 1941 р. У 1954 році Міжнародна конференція статистиків праці ввела в оборот визначення «загальні трудові ресурси», що включало «трудоі ресурси» і військовослужбовців. До «трудоіх ресурсів» віднесли зайнятих у господарстві країни й безробітних. У 1966 р. за рекомендацією Статистичної комісії при ЕКОСОС ООН було введено поняття «економічно активне населення», під яким почали розуміти сукупність працюючих і тієї частини безробітних, які активно шукають роботу. Останнім часом під «економічно активним населенням», розуміють ту частину населення, що містить у собі зайнятих суспільно корисною діяльністю, яка приносить дохід, і безробітних, які активно шукають роботу й готові приступити до неї. Це поняття стало використовуватися в багатьох країнах світу із другої половини 60-х рр. ХХ ст., а в Україні – з 1993 року. В науковій літературі поняття «економічно активне населення» найчастіше ототожнюється з поняттям «робоча сила». Але аналіз цих понять свідчить, що між ними є істотні розходження. У зв'язку з формуванням ринку праці та зростаючим безробіттям в Україні цей термін широко використовується і зараз. Головну частину трудових ресурсів складає населення в працездатному віці, який визначається національним законодавством. В Україні працездатним віком до проведення останньої пенсійної реформи вважав: у чоловіків – 16–59 років включно й у жінок – 16–54 років.

Розглядаючи співвідношення між поняттями робочої сили й трудових ресурсів, можна зазначити спільне, що поєднує ці два поняття – це працездатне (активне) населення із властивою йому здатністю до праці.

Контент-аналіз публікацій за даною проблемою показав, що трудові ресурси – це більш широке, узагальнююче поняття, яке характеризує саме наявні ресурси праці суспільства в цілому. Поняття ж «робоча сила» можна віднести тільки до їхньої частини, а саме до осіб, які фактично працюють або шукають роботу. Трудові ресурси спочатку трактувалися як обліково-статистична категорія, необхідна для розробки їхнього балансу. Це дало підставу багатьом дослідникам трактувати трудові ресурси як працездатне населення у працездатному віці. При цьому межі віку на різних етапах соціально-економічного розвитку країни кілька разів змінювалися. До складу трудових ресурсів включаються: населення у працездатному віці, крім інвалідів 1-ї та 2-ї груп і непрацюючих осіб, що одержують пенсію на пільгових умовах. До трудових ресурсів відносяться також фактично працюючі підлітки й пенсіонери.

Наступною концепцією, яка була введена в науковий обіг паралельно (в 20–30-ті рр.) з поняттям «трудові ресурси», була концепція «людські ресурси», що було обумовлено ходом соціально-економічного будівництва, коли більші маси населення переміщалися в міста й райони нового економічного освоєння. При цьому трудові ресурси розглядалися переважно з кількісної точки зору як один з видів природних ресурсів, необхідних для суспільного виробництва, а людські ресурси – ще й як сукупність соціально-культурних та індивідуально-психологічних здібностей соціальних акторів. Однобічне застосування поняття трудових ресурсів у пресі звузило їхнє сприйняття в широкому життєвому й породило ілюзію їхньої невичерпності й необмеженості.

Довгий час людські ресурси виключалися з економічного аналізу, їхня наявність і рівень розвитку не враховувалася під час створення моделей стратегічного розвитку економічного сектора суспільного життя. Найчастіше працівники фігурували в них як витрати або фактори опору змін, набагато рідше – як можлива перевага в конкурентній боротьбі, джерело творчості, продуктивності та соціального діалогу.

З початку розбудови в Україні демократичної держави із соціально орієнтованою економікою на думку більшості науковців поняття «трудові ресурси» практично втратило своє економічне та соціальне значення. На зміну йому прийшло поняття «економічно активне населення» [6, с. 7]. За визначенням та рекомендаціями МОП, до цієї категорії відноситься населення обох статей віком 15–70 років, яке займається економічною діяльністю, або шукає роботу і готове приступати до неї [7, с. 12]. Як відзначає А. С. Криклій, поняття «економічно активне населення» дещо вужче від поняття «трудові ресурси», де до останніх включаються ще працездатні громадяни, які не мають бажання або змоги працювати або у працездатному віці навчаються [8, с. 13].

У 70-ті роки багато вчених почали користуватися терміном «трудовий потенціал», який спочатку служив синонімом «трудових ресурсів». Деякі автори практично ототожнюють трудовий потенціал з економічно активним населенням всього соціального простору, визначаючи властиві йому демографічні, професійно-освітні, фізіологічні та традиційно-культурні характеристики як набір ресурсів, котрими можуть розпоряджатися соціальні суб'єкти для здійснення своїх соціальних практик [9, с. 952].

Наступною концепцією щодо ролі людини у виробничо-господарській діяльності було виникнення теорії «людського капіталу». З точки зору більшості науковців, людський капітал поняття найбільш близьке до трудового потенціалу і представляє собою капітал у формі інтелектуальних здібностей, практи-

чних навичок і знань, отриманих у процесі освіти і практичної діяльності людини. Ідея людського капіталу має давнє коріння в історії наукової думки. Одне з її перших формулювань знаходимо у «Політичній арифметиці» У. Петті. Пізніше вона знайшла відбиття в «Багатстві народів» А. Сміта, «Принципах» А. Маршалла, роботах багатьох інших вчених. Однак як самостійний розділ економічного аналізу теорія людського капіталу сформувалася тільки на межі 60-х рр. ХХ ст. Заслуга її висунання належить відомому американському економістові, лауреатові Нобелівської премії Т. Шульцеві [10], а базова теоретична модель була розроблена в книзі Г. Беккера «Людський капітал» [10]. Подальший розвиток теорії людського капіталу було здійснено в роботах Й. Бен-Порета, І. Берга, Э. Лезера, Р. Леярда, М. Блага, Дж. Мінцера, Дж. Псахаропулоса, Ш. Розена, А. М. Спанса й ін. Більшість науковців під людським капіталом розуміють властивий конкретним людям запас здібностей, знань, навичок і мотивацій [12; 13]. Основна частина вітчизняних науковців вважають, що людський капітал – це поняття, близьке за змістом до трудового потенціалу.

Висновки. Еволюція різноманітних форм управління трудовим потенціалом змінила ставлення до працівників як до «робочої сили» концепцією «трудоного потенціалу», яка притаманна будь-якій суспільній формі виробництва. Людський капітал можна визначити як характеристику трудового потенціалу, відповідну ринковій економіці. Характерною рисою переходу до суспільства стійкого розвитку є зміщення акцентів з економічних на еколого-соціальні, з матеріальних – на духовно-моральні та інформаційні, що втілюються у підвищення частки нематеріальних активів у вигляді знань та інформації, якими здатні розпоряджатися соціальні суб'єкти економічного сектора суспільного життя.

Список літератури: 1. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. / Б. Гейтс. – Изд-е 2-е, испр. – М. : ЭКСМО, 2001. – 480 с. 2. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин, Т. И. Бутова. – М. : ТЕИС, 2004. – 276 с. 3. Маркс К. Капитал. Т. 1 / К. Маркс // Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Т. 23. – М. : Прогресс, 1969. – 780 с. 4. Дзямудич М. І. Трансформація підходів до категорії «робоча сила» на сучасному етапі ринкових перетворень / М. І. Дзямудич. // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. – Вип. 116. – 2001. – С. 108–116. 5. Зушина Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г. М. Зушина, Л. А. Костин. – М. : Экономика, 1996. – 270 с. 6. Онікієнко В. В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили / Володимир Васильович Онікієнко // Зайнятість та ринок праці : міжвід. наук. зб. – Вип. 18. – 2002. – С. 7–14. 7. Економічна активність населення України 2009 : Статистичний збірник / Державний комітет статистики України ; відпов. за вип. Н. В. Григорович. – К., 2010. – 215 с. 8. Криклій А. С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу / Артур Станіславович Криклій. – К. :

Репро-Графика, 2005. – 473 с. 9. Умерова С. Е. Об активизации использования трудового потенциала региона АПК в период подъема экономики / С. Е. Умерова // Экономика: проблемы теории та практики. – 2004. – № 192. – Т. III. – С. 951–956. 10. Schultz T. Human Capital, Schooling and Health Returns / T. Paul Schultz. – Yale : Economic Growth Center ; Yale University, 2003. – 853 p. 11. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / Gary S. Becker. – 3rd Edition. – Chicago : The University of Chicago Press, 1993. – 402 p. 12. Berg I. Education and Jobs: The Great Training Robbery / Ivor Berg. – N.Y. : Penguin books, 1972. – 320 p. 13. Mincer J. Schooling, Experience and Earnings / Jacob Mincer. – N.Y., 1975. – P. 47–48.

Надійшла до редколегії 21.10.2010

Рассмотрены некоторые проблемные вопросы изменения концепций роли человека в социально-экономических отношениях.

Some problems of a human being role conceptions' change in social and economic relations are researched in the article.

УДК 130.2+323.1

А. С. Бандурка

КУЛЬТУРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ПРОБЛЕМА МУЛЬТИКУЛЬТУРАЛІЗМУ

Розглянуто проблеми мультикультуралізму. Наведено причини формування представників різних етносів, релігій та культур у відокремлені меншості в приймаючій державі. Зроблено спробу показати, що міжетнічні конфлікти в рамках мультинаціональних держав є конфліктами економічних інтересів, а не культурних цінностей.

Постійні міжетнічні сутички, новини про які регулярно з'являються в ефірі та на сторінках строкатих засобів мас-медіа, засвідчують той факт, що культурні, релігійні та етнічні відмінності стали відігравати більш вагомий роль у соціально-політичному житті держав. Попит породжує пропозицію, а це означає, що широкий резонанс та нагальна потреба вирішення міжетнічних проблем у рамках однієї країни створюють гучну полеміку та ряд дискусій навколо феномена мультикультуралізму.

Мультикультуралізм одночасно є й реальною етнокультурною фрагментацією та сегментацією соціуму, і філософською течією та ідеологією. У початковому проекті мультикультуралізм мав за мету демократичне суспільство, у межах якого мирно співіснували б різні культурні меншини. У такому трактуванні мультикультуралізм залишається актуальним і на сьогоднішній день. Що стосується його реалізації на практиці, то з часів його проголошення офіційною політикою Австралії та Канади через усвідомлення мультикультурності суспільств цих держав його

© Бандурка А. С., 2010