

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

В статті систематизовано та проаналізовано найважливіші теоретичні уявлення про людський потенціал та поглиблено його визначення, запропоновано рекомендації щодо ефективного розвитку людського потенціалу в умовах трансформації соціально-трудо­вих відносин, обґрунтовано доцільність врахування впливу глобалізаційних процесів, які посилюють вимоги до якості формування людського потенціалу.

Ключові слова: людський потенціал, соціально-трудо­ві відносини, людський капітал, соціально-трудо­вий потенціал, інновації.

L. A. KRAVCHENKO, A. A. RADKO
V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol

HUMAN DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF SOCIAL-LABOR RELATIONS: THEORETICAL ASPECTS

The article classifies and analyzes the most important theoretical approaches to the definition of human potential, is investigated methodological problems of formation, use and development, in depth, the concept of "human development" as a process of enhancing human capabilities, the satisfaction of his material and spiritual needs, motivation and encouragement to achieve their goals, which facilitates the development of an individual and the society in General, creating conditions to ensure a long and healthy life, exercise their rights to obtain and the accumulation of knowledge, full participation in the process of generating revenue, and providing socialization and self-expression through work. Emphasized that the regulation of the process of human development requires the identification of the dynamics, patterns, trends and regularities of the development of the country's population as a whole and its subjects, highlighting the main factors of influence. Proposed recommendations for the effective development of human potential in terms transformed social and labour relations. The expediency of considering the influence of globalization processes that toughen requirements to the quality of formation and use of human potential, in particular in the spotlight must be a migration policy that involves the creation of an effective system for diagnosis and assessment of level of liberalization movements on the international labour market.

Keywords: human potential, labour relations, human capital, social and labour potential, innovation.

Постановка проблеми. Забезпечення розвитку національної економіки неможливе без активізації відтворювальних процесів усіх складових економічного потенціалу в тому числі людського потенціалу. В умовах подолання негативних наслідків економічної кризи, а також прагнення зайняти більш вигідне становище в глобальному економічному просторі, значною мірою зростає важливість посилення регуляторної ролі держави, спрямованої на підтримку розвитку людського потенціалу. Розвиток людського потенціалу є причиною та наслідком стратегічного курсу державного регулювання у напрямку досягнення високих рівнів соціально-економічного добробуту. У цьому зв'язку актуальність даного дослідження визначається наступними обставинами: існує певна суперечливість у методологічному та концептуальному обґрунтуванні та інтерпретації поняття людського потенціалу; перебуває на стадії розробки система показників оцінки якості людського потенціалу як комплексного показника рівня соціально-економічного розвитку; не опрацьовані теоретичні основи стратегії розвитку людського потенціалу, її принципи та напрямки.

Аналіз досліджень та публікацій. Пошук шляхів вирішення проблем регулювання ринку праці у відповідності із потребами інноваційного розвитку національного господарства та інституційного забезпечення відповідних механізмів постійно знаходяться у фокусі уваги світової та вітчизняної наукової спільноти.

Передумови до розробки концепції людського потенціалу закладені працями класиків економічної науки. У працях Ф. Кене, К. Маркса, В. Парето, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, Й. Шумпетера, була сформульована методологія аналізу людських взаємовідносин, розроблена концепція «людини економічної» як автономного, раціонального і компетентного суб'єкта.

На рубежі XIX-XX століть сформувалася низка напрямів і шкіл, які характеризувалися широким спектром наукових поглядів на природу людини та її продуктивних здібностей. Найбільш значущим і популярним став напрямок, який трактував людину або її здібності як капітал. Засновниками теорії людського капіталу є представники чиказької школи неокласичного напрямку Р. Беккер і Т. Шульц. Продовжили теоретичні дослідження в другій половині XX століття В. Бен-Порэт, У. Боуен, Л. Туроу, які розглядали існування людського капіталу як функціонуючої і зростаючої цінності, аналізуючи можливості його виробництва на рівні індивіда на основі математичного апарату.

Дослідження літератури з даного питання дозволяє стверджувати, що розвиток сучасної науки все більшою мірою зосереджується на вивченні проблеми людини. Творчість людини, її властивості й оцінка

стали провідною темою сучасних досліджень [1–19]. Але ця проблема багатовекторна і до неї звертаються представники не тільки економічної, а й інших суміжних наук – соціології, психології, демографії та ін. Тому подальшої розробки потребують підходи, які дозволяють враховувати характер демографічних, міграційних процесів, галузеву специфіку використання людського потенціалу, особливості його формування та розвитку в регіоні. Також слід зазначити, що в сучасних наукових дослідженнях недостатньо приділяється увага різним аспектам розвитку людського потенціалу, людського капіталу, соціально-трудового потенціалу та потребують відпрацювання проблеми пов'язані з пошуком шляхів підвищення ефективності розвитку людського потенціалу.

Метою статті є систематизація та аналіз найважливіших теоретичних підходів до визначення людського потенціалу і дослідження методологічних проблем його формування, використання та розвитку.

Виклад основного матеріалу. Категорія «людського потенціалу» як і «людський розвиток» введена у широке застосування Програмою ПРООН у 1990р. Згідно з нею головною метою суспільного прогресу є розвиток людського потенціалу. Разом з тим, множинність проблемних аспектів щодо відтворення, формування, використання людського потенціалу все ще залишаються дискусійними.

Наведені у таблиці 1 трактування категорії «людський потенціал» свідчать, що й досі немає чіткого визначення її змісту та структури, що актуалізує його узагальнення та уточнення складових [2].

Таблиця 1

Визначення поняття «людський потенціал» у науковій літературі

Автор	Зміст визначення
Авдєєв Н.Н., Ашмарін І.	Сутність людського потенціалу є соціальною як за походженням, так і за своїми проявами. Центральним компонентом у людському потенціалі є потенціал духовного розвитку людей
Грішнова О.А.	Це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності
Маркарян А.С.	Людський потенціал – колективний суб'єкт суспільного виробництва, що має соціальну, демографічну, професійну, соціальну та кваліфікаційну структуру, взаємодія елементів якого забезпечує розвиток економіки
Шаульська Л.В.	Людський потенціал – сукупна здатність певної людської спільноти (народу, територіальної громади, трудового колективу підприємства тощо) і окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку
Соболева І.В.	Людський потенціал – це нагромаджений населенням запас фізичного і здоров'я, загальнокультурної і професійної компетенції, творчої, підприємницької і громадянської активності, який реалізується в різноманітних сферах діяльності
Сіденко С. В.	Міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід
Стефанишин О.М.	Людський потенціал відображає минуле, тобто є сукупність властивостей, нагромаджених людською економічною системою в процесі її становлення, та зумовлює її можливості щодо функціонування і розвитку. Людський потенціал – це присвоєні «потенціали» людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, інтелектуальні, інформаційні, інноваційні, культурні)

Отже, розвиток людського потенціалу як економічна категорія відображає економічні відносини між людьми у процесі зміцнення, мобілізації, удосконалення та реалізації їх здібностей, нагромаджених засобів, запасів своїх різноманітних можливостей за певних інституційних умов соціально-економічного середовища з метою досягнення певних цілей [3].

У процесі розгляду наукового матеріалу з визначеної проблематики, ми встановили, що поняття «людського потенціалу» тісно пов'язане з такими термінами, як «ринок праці», «соціально-трудові відносини», «людський капітал», «людські ресурси» та іншими.

Вчені вважають, що «людський потенціал» за своїм змістом є об'ємнішою категорією по відношенню до «людського капіталу», «трудового потенціалу», оскільки природні та придбані здібності індивідуума не завжди реалізуються у трудовому процесі [4]. Слід зазначити, що людський потенціал характеризується формуванням середовища, що дозволяє створити умови для реалізації людського капіталу. Тому людський потенціал є інтегральною формою різноманітних явних і прихованих властивостей населення країни, що відбиває рівень і можливості розвитку її громадян за певних природно-екологічних і соціально-економічних умов.

Наукова проблема розмежування понять і явищ «людського капіталу» та «людського потенціалу» має теоретичне та прикладне підґрунтя. Теоретичне підґрунтя пов'язане з втратою чіткості понятійного апарату при вживанні термінів як синонімічних, фактично, при їх ототожненні. Останнє суперечить, принаймні, існуючій практиці вживання категорії «капітал» щодо фізичного (матеріального) або фінансового капіталу.

Прикладний аспект проблеми пов'язано з можливістю оцінювання при уточненні змісту понять. Зазвичай, поняття «капітал» передбачає акцентування уваги на якісній характеристиці активу – на самому факті створення ним доходу та на джерелах його (капіталу) нагромадження. Натомість, поняття «потенціал» віддзеркалює певну здатність, міру участі (внеску) певного виду капіталу у формуванні доходу. Власне характеристика активу та міри його участі у створенні доходу мають оцінюватися по-різному [5]. Враховуючи, що в системі соціально-трудових відносин людський капітал пов'язаний з отриманням доходів від ефективного використання професійних якостей індивіда, вчені розглядають його як форму прояву людського потенціалу.

Вчені підкреслюють важливість людського чинника в управлінні економікою країни, враховуючи певні розбіжності у розумінні методології управління суспільством (залежно від переліку основних питань формування соціальних відносин розвитку суспільства). Зміст поняття «людський чинник», незалежно від сфери діяльності, залишається незмінним: це потенційні можливості людини (інтелектуальні, мотиваційні, особистісні тощо), що за певних умов стають реальними. Це також підтверджує виокремлення потенційної складової в теорії ринку праці [6]. Ця теорія свідчить, що людський капітал формується в результаті інвестицій і являє собою накопичення людиною запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, які могли б сприяти росту продуктивності праці, а також росту доходів (заробітків) самої людини. Вимірювання людського капіталу проводиться, як правило, в грошовій формі. Формування цієї теорії підтверджує правильність висновків К. Маркса щодо розподілу потенційного стану праці («робоча сила» – здатність до праці) і функціонального стану праці («праця» як процес споживання робочої сили), адже на той момент західна наука не розрізняла потенційного та функціонального стану праці (праця – фізичні і розумові здібності) [7]. Вчені розрізняють поняття «людський капітал» і «людські ресурси». На думку О. Бородіної, потенційно людські ресурси можуть перетворитися в людський капітал тоді, коли вони будуть приносити дохід, тобто при вмінні людини зайняти себе в процесі виробництва, організації своєї праці, продажу своєї робочої сили [8].

Ми поділяємо точку зору дослідників і вважаємо за доцільне приділити увагу визначенню «соціально-трудового потенціалу». «Соціально-трудовий потенціал» можна трактувати як складну систему взаємодії ресурсів праці і соціальних умов їх реалізації у даній країні, регіоні, включаючи соціально-трудові відносини, особливості соціальних контактів, правила, традиції середовища, в якому живе і працює людина [9]. Слід мати на увазі, що соціально-трудовий потенціал – це багатокомпонентна система, яка є більш складною, ніж трудовий потенціал. Особливості її складу визначаються впливом множини факторів – зовнішніх, які визначають умови та чинники формування та реалізації трудового потенціалу, і внутрішніх, які залежать від здоров'я, освіченості, досвіду, активності, самомотивації, цінностей, пріоритетів у виборі трудової поведінки.

Загалом людський потенціал виступає чутливим об'єктом впливу низки чинників відповідного ієрархічного рівня, проте водночас являє собою потужний чинник впливу на усі підсистеми – розселення, економічну, освітню, політичну тощо. Якщо під розвитком соціально-трудового потенціалу ми розуміємо стабільний процес монотонного зростання показників його компонентної структури внаслідок ефективного його формування й використання, то при виявленні чинників впливу на такий розвиток варто простежити особливості впливу на систему соціальних взаємодій, що виникають у процесі функціонування підсистем такого потенціалу. Тобто специфікою виявлення впливу чинників на розвиток людського потенціалу буде чітко виражений акцент на систему соціально-трудових відносин, які формуються разом з іншими відносинами в національній системі. У взаємозв'язку з відповідними типами відносин, що виникають у ринковому середовищі, проявляються відповідні групи чинників, які в подальшому здійснюють відповідний вплив на різні сфери людської життєдіяльності, у тому числі на сферу соціально-трудових відносин та розвиток людського потенціалу.

Для якісного виявлення та систематизації чинників впливу на розвиток людського потенціалу простежимо досвід напрацювань вчених за даним напрямом. А. Колотом подано перелік найбільш значимих чинників, що дестабілізують соціально-трудову сферу та породжують численні асиметрії у цій царині, серед яких: глобалізація світової економіки та зростання відкритості національних економік; погіршення вікової структури населення в цілому й економічно активного населення зокрема; лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий економоцентризм; уповільнення темпів економічного зростання; трансформація інституту зайнятості та різновекторність змін на ринку праці; зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами; низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери [10].

В контексті дослідження інституціоналізації соціально-трудових відносин Л. Любохинець зазначає, що соціально-трудові відносини досить часто розглядають через призму визначення правил становлення та регулювання взаємовідносин основних суб'єктів, що складаються з приводу гарантування зайнятості, покращення умов праці, розподілу та перерозподілу доходів, звільнення та виходу на пенсію. Тому сутнісна характеристика соціально-трудових відносин передбачає їх інституціоналізацію, яка проявляється в таких формах соціального взаємозв'язку, як захист зі сторони трудового законодавства інтересів найманих робітників в системі соціально-трудових відносин та державного регулювання трудових відносин, реалізація

відносин соціального партнерства та договірних відносин, культура праці, покращення якості життя. Інституціоналізація соціально-трудових відносин передбачає формування стійких норм, правил, процедур, ліній поведінки та взаємодії найманих працівників, роботодавців та держави [11]. Як підкреслює І. Моторна, дослідження трансформації соціально-трудових відносин під впливом змін у сфері зайнятості показало, що основними чинниками, які впливають на зміни у сфері зайнятості в сучасних умовах, є глобалізація, структурна трансформація економіки і стрімке поширення нових технологій [12]. Автори одного з фундаментальних видань з проблематики економіки праці і соціально-трудових відносин характеризують останні як об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодію суб'єктів цих відносин у процесі праці, що спрямовані на регулювання якості трудового життя. І далі ці самі автори зазначають, що соціально-трудові відносини, як система, мають дві форми існування: перша – це фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях, і друга – соціально-трудові правовідносини, які відображають проєкцію фактичних соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий та нормотворчий рівень [13]. Отже, практично всі сторони трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудових відносин. Не принижуючи значення певних соціально-економічних явищ, які входять до складу предмета соціально-трудових відносин, виокремимо ті з них, на які припадає найбільше «навантаження» в регулюванні відносин між роботодавцями і найманими працівниками та їхніми представницькими органами: соціально-трудові відносини зайнятості, соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили (послуги праці); соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці.

Тема «людського потенціалу» знайшла відображення в концепції «людського розвитку», що отримала в останні роки широке визнання, в тому числі завдяки теоретичним розробкам індійського вченого, лауреата Нобелівської премії з економіки (1998) Амартія Сена. У своїх дослідженнях А. Сен використовував підхід «з точки зору можливостей і обґрунтував положення про те, що процес розвитку – це не зростання тільки матеріального чи економічного добробуту, а розширення можливостей людини, яке передбачає «велику свободу вибору, щоб кожен міг вибирати з великої кількості варіантів ту мету і той образ життя, які він вважає кращими» [14]. При розрахунку індексу розвитку людського потенціалу враховуються 3 види показників: очікувана тривалість життя – оцінює довголіття; рівень грамотності населення країни (середня кількість років, витрачених на навчання) та очікувана тривалість навчання; рівень життя, оцінений через ВНД на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС) в доларах США [15]. Три складові цього індексу можна трактувати як ресурси людського розвитку, – чим вище значення цих складових, тим більш ефективними є умови для реалізації потенціалу людини. Однак індекс людського потенціалу, розрахований за трьома показниками, не дає повної уяви людського прогресу, тому необхідно використовувати інші показники розвитку людського потенціалу для того, щоб аналізувати та прогнозувати ефективність людського розвитку.

Новітній вектор розвитку економіки вимагає чіткого визначення напрямів підвищення ефективності використання людського потенціалу в контексті посилення інноваційного розвитку. Дуже важливо, щоб внаслідок розвитку людського потенціалу спостерігався відповідний економічний ефект, адже інновація є кінцевим результатом впровадження у виробництво нововведення, яке приносить дохід, більший ніж просте екстенсивне зростання, породжене вкладенням додаткових трудових, земельних чи капітальних ресурсів [16].

Висновки. Здійснений аналіз надає можливість розширити поняття «розвиток людського потенціалу» як процес удосконалення можливостей людини, задоволення його матеріальних і духовних потреб, мотивації і стимулювання до досягнення поставлених цілей, які забезпечують сталий розвиток, як окремого індивіда, так і суспільства в цілому, створення умов для забезпечення довгого і здорового життя, реалізації своїх прав на отримання і нагромадження знань, на повноцінну участь у процесі формування доходу, а також забезпечення соціалізації і самовираження особистості шляхом трудової діяльності. Регулювання процесу розвитку людського потенціалу потребує виявлення динаміки, структури, тенденцій і закономірностей розвитку як населення країни в цілому, так і її суб'єктів, виокремлення основних факторів впливу.

Таким чином, формування людського потенціалу залежить від індивідуальних властивостей кожної людини, її потреб, інтересів, мотивації, особистих зусиль, праці, професійного потенціалу. Зокрема, стан фізичного, психічного здоров'я, обдарування, здібності, знання, уміння формують і визначають рівень здатності конкретної людини до опанування певною професією, і, як наслідок, рівень конкурентоспроможності, продуктивності, якості її праці. Отже, параметри людського потенціалу слід розглядати як показники рівня і якості життя населення країни, які повинні стати основою для розробки та впровадження цільової соціальної державної політики, здатної регулювати обсяги людського потенціалу та можливості його трансформації в людський капітал. Для забезпечення відчутних зрушень у даній сфері необхідно встановити державні гарантії мінімального соціального забезпечення громадян. Розмір доходів та благ, що знаходяться в розпорядженні людей нашої країни, повинен дозволяти населенню вести гідний спосіб життя [3].

Людські ресурси одночасно є елементом глобальних систем, джерелом і метою людського розвитку,

основою економічного потенціалу підприємств, регіону і країни. Для того, щоб дефіцит людських ресурсів не став гальмувати соціально – економічний розвиток, в центрі уваги має бути міграційна політика, що передбачає створення ефективної системи діагностики та оцінки рівня лібералізації трудовіміграційних переміщень на міжнародному ринку праці [17].

Успішне впровадження зазначених заходів, що передбачає вирішення економічних та соціальних проблем, створить передумови для нарощення людського потенціалу. Лише там, де людський потенціал перебуває у центрі уваги політики органів державної влади та місцевого самоврядування, стає можливою модернізація економіки і суспільства, що відповідає цільовим орієнтирам якісного людського розвитку. Глобалізаційні процеси посилюють вимоги до формування якісної робочої сили, яка повинна мати високий рівень освіти, здоров'я, культури праці, інноваційну орієнтованість, мобільність та здатність адаптуватись до сучасних умов трудової діяльності. Володіння сукупністю цих характеристик носіями економічних відносин зумовлює їх майбутню конкурентоспроможність.

Література

1. Юхименко П.І. Історія економічних учень : навч. посібник / П.І. Юхименко, П.М. Леоненко. – 3-є вид., випр. – К. : Знання-Прес, 2002. – 514 с.
2. Качула С.В. Теоретичні засади розвитку людського потенціалу: сутність та структура [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa>
3. Людський потенціал в системі соціально-трудомих відносин: теорія та практика регулювання : монографія / за заг. ред. Л. А. Кравченко. – Сімферополь : ДІІПІ, 2014. – С. 7–23.
4. Бережная И. В. Подходы к определению сущности трудового потенциала курортного региона / И. В. Бережная, С. А. Гальперина // Экономика Крыма. – 2011. – № 2. – С. 96–101.
5. Радіонова І. Ф. Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал економіки: розмежування понять і явищ / І. Ф. Радіонова, В. І. Усик // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 10. – С. 56–66.
6. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / Спивак В.А. – СПб : Питер, 2000. – 416 с.
7. Федулова С.О. Поняття «управління людськими ресурсами» у системі продуктивних сил суспільства / С.О. Федулова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4(106). – С. 26–30.
8. Бородина О. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / О. Бородина // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
9. Крамаренко В.І. Соціально-трудомих потенціал: регіональні пріоритети розвитку / В.І. Крамаренко // Экономика и управление. – 2012. – № 6. – С. 71–75.
10. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір : моногр. / Л.К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
11. Колот А.М. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 5. – С. 3–8.
12. Любохинець Л.С. Інституціоналізація соціально-трудомих відносин: міжнародний досвід та національна практика / Л.С. Любохинець // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 4. Том 3(202). – С. 94–99.
13. Моторна І.І. Соціально-трудомих відносини: формування та розвиток : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І.І. Моторна. – К., 2009. – 20 с.
14. Экономика труда и социальные-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – С. 48.
15. Сен А. Развитие как свобода / А. Сен. – М. : Нове видавництво, 2004. – 382 с.
16. Національна доповідь про людський розвиток 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.undp.org.ua>.
17. Кравченко Л.А. Миграционные процессы и проблемы реализации национального экономического потенциала / Л.А. Кравченко, А. А. Радько // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 6. Т.1 (181). – С. 110–115.

Надійшла 11.09.2015; рецензент: д. е. н. Реутов В. С.