

В. М. Мороз,
к. держ. упр., доцент кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами, Національний технічний
університет "Харківський політехнічний інститут"

СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРАЇНИ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДЕФІНІЦІЇ

У статті подана коротка характеристика підходів до розкриття змісту системи трудового потенціалу країни. Здійснено аналіз та доповнено перелік основних сфер суспільства, що впливають на формування системи трудового потенціалу країни. Визначено основні складові системи трудового потенціалу країни та опрацьовано визначення цієї дефініції.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Ретельна увага з боку держави та суспільства до збереження і розвитку трудового потенціалу країни обумовлена насамперед його значущістю у контексті соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку країни. Значення трудового потенціалу як важливого чинника соціально-економічного розвитку України витікає з багатогранності його функцій, які він відіграє, та стратегічних завдань держави щодо підвищення добробуту громадян України.

Концепція національної комплексної програми "Збереження і розвиток трудового потенціалу України", яка була опрацьована за участю науково-дослідних інститутів НАН України та АМН, міністерств, громадських організацій, визначила, що трудовий потенціал кожної держави є складовою частиною трудового потенціалу світової спільноти. Він є фундаментом подальшого економічного, соціального, культурного розвитку держав, всього світу, забезпечуючи оптимальні умови життєдіяльності суспільства.

Тобто трудовий потенціал країни розглядається як підсистема стосовно до трудового потенціалу світової спільноти. Але разом з тим трудовий потенціал країни уявляє собою систему у межах національного зтворення. Найявність елементів (груп елементів) у межах такої системи обумовлює многогранність зв'язків як у середині цієї системи, так й за її межами.

Ефективність діяльності будь-якої системи залежить від її здатності пристосовуватися до змін оточуючого середовища та впорядкованості зв'язків між підсистемами (групами елементів, елементами) у межах її структури. Результативність діяльності системи трудового потенціалу безпосередньо пов'язана з динамікою соціально-економічного прогресу в країні та рівнем життя її гро-

мадян. Тому питання, що безпосередньо пов'язані з дослідженням теоретико-методологічних основ формування системи трудового потенціалу, є актуальним завданням у контексті створення передумови для формування якісно нового трудового потенціалу інформаційного, постіндустріального суспільства майбутнього.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Серед вітчизняних економістів-теоретиків проблеми людського капіталу і людського потенціалу досліджували Богиня Д., Грیشнова О., Долішній М., Задорожний Г., Каленюк І., Куценко В., Лібанова Е., Тютюнникова С. та ін. Аналізом вищезазначених питань серед зарубіжних науковців соціально-економічного напрямку займалися Автономов В., Беккер Г., Заславська Т., Капелюшніков Р, Маслоу А., Шульц Т., Щетинін В. та ін.

Разом з тим досі ще немає єдиного трактування цього поняття, і різні автори вкладають у нього неоднаковий зміст. При дослідженні соціально-економічної категорії "трудовий потенціал" в економічній літературі можна виокремити такі основні підходи: політекономічний, демографічний, трудоворесурсний, факторний та ін.

Методологічні підходи до формування трудового потенціалу як фактору розвитку людського капіталу в політекономічному аспекті у загальному вигляді було сформульовано у роботах А. Сміта, Дж. Кейнса, Ф. Ліста, А. Мізеса. Дослідження вчених щодо економічної цінності трудового потенціалу стали основою для подальших наукових досліджень. У межах політекономічного підходу У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо розглядали можливість грошової оцінки цінності кожної людини. Автори політекономічної школи першими зауважили на необхідності розгляду працездатності як

складового елементу капіталу та звернули увагу на економічне значення освіти для населення та країни в цілому. Подальший розвиток теорія трудового потенціалу зазнала наприкінці XIX — початку XX століття у політекономічних роботах І. Фішера, А. Маршала, Д. Мілля, Л. Вальраса, В. Парето. У політекономічному аспекті трудовий потенціал визначають як систему виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення і використання працездатного населення країни. Він характеризується кількісною і якісною сторонами. Тенденції динаміки народонаселення визначають чисельність трудових ресурсів, його склад, розмір зайнятості, що, в свою чергу, має вплив на сукупний попит і пропозицію, споживання і, в кінцевому підсумку, на економічне зростання.

У межах демографічного підходу такі автори як І. Лукінов, С. Пирожков, О. Хомра, В. Піскунов зосереджували увагу на ролі та місці окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу. Зокрема, І. Лукінов підкреслив, що дуже важливою є оцінка можливості впливу нашого суспільства на процеси відтворення та використання робочої сили з урахуванням різних стадій життєвого циклу людини, що дасть змогу порівняти ці періоди з позицій участі людини у виробництві та споживанні [1].

У межах трудоворесурсного підходу В. Костаков визначає трудовий потенціал країни та її регіонів як відповідні трудові ресурси, які розглядають в єдності їх якісного й кількісного аспектів [2]. На думку автора, трудовий потенціал вміщує всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва, з урахуванням їхніх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок. В. Онікієнко стверджує, що під трудовим потенціалом країни слід розуміти сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку [3]. Г. Сергєєва та А. Чижова вважали, що трудовий потенціал — це ресурси праці, якими володіє суспільство. Чисельність працездатного населення та його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо) окреслюють його реальне значення [4].

Факторний підхід на відміну від трудоворесурсного та демографічного при визначенні якісної сторони трудового потенціалу акцентує увагу не на статеву-вікову структуру населення, освіту, професійну підготовку, а перш за все на мотивах, ціннісних орієнтаціях праці, соціально-економічних умовах, виробничих відносинах та особистості працівника. У межах цього підходу А. Гольдін розглядає трудовий потенціал як сукупність соціально-економічних, професійно-технічних та організаційно-управлінських можливостей, що мають (можуть мати) прояв в процесі трудової діяльності. Д. Карпуніна характеризує трудовий потенціал як сукупність якісних параметрів (загальна кількість населення, статево-вікова структура, частка працюючих у кожній віковій групі, розподіл за сферами зайнятості) та якісного аспекту

(загальноосвітній рівень, професійно-кваліфікаційна структура, технічна оснащеність праці, рівень ефективності використання робочого та вільного часу, плинність кадрів) [5].

Поряд з наведеними підходами можна навести підхід, у межах якого синтезуються окремі положення з вище наведених. Наприклад, поєднання трудових ресурсного та факторного підходів дає можливість розглянути працездатне населення у єдності з технічними, економічними, соціальними, організаційними умовами виробничого процесу з прийняттям до уваги якісних характеристик працівника на кожному етапі розвитку суспільства. В контексті синтезу цих підходів І. Маслов визначає трудовий потенціал як інтегральну форму втілення специфічних соціально-економічних якостей населення, трудових ресурсів, робочої сили у людському факторі та як об'єктивну передумову суспільного виробництва. На думку автора, трудовий потенціал є узагальнюючою характеристикою міри та якості сукупності здатності до суспільно-корисної діяльності, тобто можливості людини (групи людей, населення) до участі у праці.

Слід зауважити, що наведені підходи до визначення трудового потенціалу не розглядають його як цілісну самостійну систему або підсистему економічного потенціалу. Це призводить до розмивання зв'язків між елементами у її структурі та як наслідок — втрату цілісного сприйняття категорії у її взаємодії з оточуючим середовищем.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ, РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Різноманітність підходів до тлумачення сутності трудового потенціалу та підходів до його визначення не вирішила в цілому питання щодо змістовно-методологічного наповнення цієї дефініції. Потребують подальшого опрацювання питання щодо розкриття структури та змісту системи трудового потенціалу. Дослідження цих аспектів повинно відбуватися з прийняттям до уваги впливу оточуючого середовища на систему трудового потенціалу країни. Визначення структури трудового потенціалу країни, зв'язків між її складовими елементами дозволить суспільству через інститути владних відносин опрацювати заходи щодо розвитку та ефективного використання наявного трудового потенціалу як одного з факторів конкурентоспроможності країни.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Привернути увагу наукової спільноти до необхідності визначення структури (складових елементів) системи трудового потенціалу країни та розробки теоретичних і методологічних положень її дослідження, формування понятійно-категоріального апарату цієї дефініції. У контексті цього у межах статті здійснити спробу визначити структуру системи трудового потенціалу країни в контексті опрацю-

вання напрямів державної політики щодо її розвитку та ефективного використання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вищенаведені підходи до тлумачення трудового потенціалу не дають чіткого розуміння такої категорії як система трудового потенціалу через відсутність у їх визначенні врахування системних ознак у межах відповідної дефініції. Тому вважаємо за доцільне навести деякі з визначень системи як категорії.

Найбільш відоме та повне визначення системи як категорії подано у Великій радянській енциклопедії: "система (від грец. *systema*) — ціле, складене з частин; зєднання), множина елементів, що знаходяться у відносинах та зв'язани один з одним, яке утворює визначену цілісність, єдність" [6]. Д. Ушаков визначає систему як порядок який обумовлено правильним, закономірним розташуванням частин у визначеному зв'язку [7]. У словнику В. Даля тлумачення системи подано як порядок розташування частин цілого, обумовлене упорядкування, рух будь-чого, у послідовному, зв'язаному порядку [8]. Еволюцію у визначенні категорії "системи", що були запропоновані різними авторами у межах загальнонаукових наук, узагальнив В. Макаров [9]. Незалежно від підходу до визначення системи як категорії, незмінним залишається її тлумачення через множини пов'язаних між собою об'єктів та ресурсів, що організовані процесом системогенезу в єдине ціле.

Прийняття до уваги наведених визначень системи у контексті трудового потенціалу може дати розуміння змісту системи трудового потенціалу.

Сучасний економічний словник розглядає трудовий потенціал (країни, регіону, підприємства) як наявні на сьогодні та можливі у майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю трудового населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими кісними характеристиками [10].

Серед існуючих підходів до визначення системи трудового потенціалу країни можна виділити підхід А. Бойко та М. Карманова, які запропонували розглядати трудовий потенціал як результат взаємодії трьох підсистем: демографічної, соціально-економічної та соціально-психологічної [11].

Демографічна підсистема (демографічне відтворення; оцінка здоров'я різних категорій та вікових груп населення; міграційні переміщення як джерело працездатного населення). Ця підсистема є основою кількісної складової трудового потенціалу, тобто характеризує швидкість відновлення відповідного ресурсу.

Соціально-економічна підсистема уявляє собою якісний елемент трудового потенціалу населення. Центральне місце у цій підсистемі займає проблема трудової активності населення, яка визначається формами господарювання, зайнятості, мотивації економічної поведінки, системою матеріального стимулювання.

Соціально-психологічна підсистема передбачає вирішення проблем що виникають при формуванні особистості як суб'єкту трудової діяльності. Ця підсистема необхідна для формування потенціалу працездатності, який утворюється відповідно до етапу формування особистості, її виховання, освіти, професійної підготовки тощо.

На нашу думку, такий склад трудового потенціалу не приймає до уваги системоутворюючий вплив оточуючого середовища на структурування відповідних підсистем. Вплив загальноосвітніх тенденцій розвитку суспільно-економічних відносин та регіональних факторів його віддзеркалення на формування, розвиток та використання трудового потенціалу країною потребує врахування відповідних аспектів. Разом з тим, запропоноване вище структурування системи трудового потенціалу країни не враховує можливості регулюючого та управляючого впливу суспільно-державних інституцій.

Набув поширення підхід, що був запропонований Г. Осовською та О. Крушельницькою — які визначають у складі трудового потенціалу три підсистеми факторів: демографічна підсистема (стать, вік, сімейний стан); професійно-кваліфікаційна підсистема (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами) та соціально-культурна підсистема (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухливість). [12, с.39] Наведені підходи не мають принципових розбіжностей та переважно відображують тільки персоніфікований підхід до розуміння сутності поняття "трудова потенціал".

Будь яка система здійснює свою діяльність під впливом окремих сфер оточуючого середовища. Серед таких сфер у контексті суспільно-економічної системи соціологічна наука виділяє такі: економічну, політичну, духовну та соціальну [13]. В додаток до наведених А. Дулуб додає біологічну сферу, яка визначає екологічні, медичні та географічно-кліматичні умови існування та розвитку населення [14]. На переконання автора, розподіл факторів формування та розвитку трудового потенціалу за наведеними вище сферами відбувається за таким порядком:

— економічна сфера суспільства представлена фінансовими (рівень заробітної плати), виробничими (НТП) та ринковими факторами (попит на ринку праці та на товарному ринку);

— політична сфера суспільства включає державні (політика зайнятості та промислової політика) та міжнародні фактори (політика інших країн, що спрямована на зміну трудового потенціалу);

— духовна сфера суспільства знаходить прояв через культурні (цінності, традиції, звичаї), освітні (якість та доступність освіти) та релігійні фактори (релігійні постулати, заборони);

— соціальна сфера суспільства має у своїй структурі демографічні (чисельність, структура, міграція працездатного населення), соціально-структурні (стратифікація суспіль-

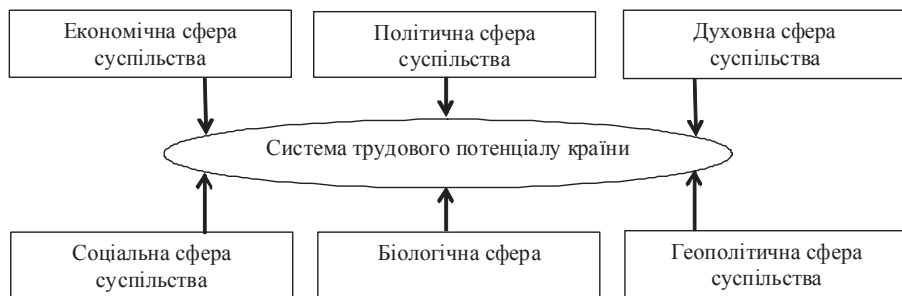


Рис. 1. Соціальні сфери суспільства, що впливають на систему трудового потенціалу країни

ства) та інституціонально-нормативні фактори (інститути інфраструктури суспільства, правові норми);

— біологічна сфера суспільства подається через екологічні (стан навколишнього середовища), медичні (здоров'я населення, якість та доступність медичного обслуговування) та географічно-кліматичні фактори (клімат, природні ресурси, географічне розташування).

На нашу думку, перелік основних сфер суспільства, що впливають на формування та розвиток трудового потенціалу слід доповнити геополітичною сферою як такою, що містить фактори які структурно хоча й можуть за певних обставин бути включені до наведеної класифікації за змістом, але за суттю та масштабами прояву мають бути виділені в окрему сферу. Сфера геополітики на відміну від визначених вище сфер суспільства акцентує увагу на багатовимірний простір, бере до уваги різноманітність так званих культурно-генетичних кодів, оперує великими просторами багатовимірного сполучення та зосереджується на граничні процеси, що створюють енергетику руйнування або створення на межі раціонального та почуттєвого сприйняття світу.

Серед факторів формування та розвитку трудового потенціалу у межах зазначеної сфери слід визначити такі: інформаційно-психологічні (відкритість доступу до інформаційних джерел світу, психологічна готовність об'єкту інформації до перетворень, зміст та стан суспільних настроїв і моралі), суспільно-економічні (потужність транснаціональних компаній та стратегічне спрямування їх розвитку, ступінь залежності національного політикуму від зовнішніх впливів). Безумовно, наведений у межах геополітичної сфери перелік факторів впливу не є вичерпним та потребує подальшого опрацювання.

У запропонованому вигляді змістове наповнення факторів формування та розвитку трудового потенціалу на нашу думку є цілком вичерпним. Наведені вище фактори можуть розглядатися як основні напрями прояву оточуючого середовища на систему трудового потенціалу.

Визначення факторів впливу на систему трудового потенціалу наближує до розкриття її змісту. На переконання В. Глуценко та А. Малярець дослідження системи та її факторів є нерозривним, а тому повинно проводитися лише у їх діалектичній єдності [15, с. 90; 16, с. 123]. А. Малярець та І. Отенко вважають, що фактори — це "агреговані, латентні показники, що безпосередньо не можуть бути спостережені, але які проявляють себе через систему показників" та пропонують розглядати потенціал ринку та макрооточення як зовнішні фактори трудового потенціалу, а складові ресурсного та організаційного потенціалу — як внутрішні.

Доповнена нами структура факторів формування та розвитку трудового потенціалу зображена на рис. 1.

З огляду на зміст кожної з сфер впливу на систему трудового потенціалу країни та з прийняттям до уваги вищенаведеного аналізу спробуємо виділити основні елементи системи та сформулювати її визначення.

На нашу думку, до системи трудового потенціалу країни повинні входити такі елементи:

— людські ресурси як носії трудових можливостей наявних на сьогодні та можливих у майбутньому (працездатне населення (громадяни країни), працездатне населення (не громадяни країни, які здійснюють трудову діяльність у межах національної економіки іншої країни або зможуть її здійснювати за певних умов) та населення, яке за певних умов, наприклад з часом, зможе бути віднесене до трудових ресурсів);

— трудові можливості, критеріальною оцінкою яких є їх кількісний (кількість людських ресурсів та їх розподіл за основними структурними групами) та якісний (професійно-кваліфікаційний та загальноосвітній рівень, соціально-психологічний стан тощо);

— місце реалізації трудових можливостей (рівень розвитку виробництва, ступінь його технічного оснащення та рівня автоматизації, частка доданої вартості у загальній вартості продукції, умови праці, рівень розвитку інституціонального середовища та суспільно-економічних відносин тощо) та місце і умови мешкання їх носіїв (можливість відновлення якісних характеристик робочої сили та її відтворення, рівень та якість життя громадян тощо).

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Серед перспективних напрямів дослідження у контексті порушеного питання слід вважати напрямки, що пов'язані з дослідженням можливості впливу органів державної влади на структурні елементи системи трудового потенціалу країни з метою розвитку трудового потенціалу країни та ефективного його використання.

ВИСНОВКИ

До елементів системи трудового потенціалу країни у спрощеному ви-

гляді входять людські ресурси, їх трудові можливості (наявні та можливі у перспективі) та середовище, в якому відбувається (може відбуватися) трудова діяльність. Під системою трудового потенціалу країни слід розуміти структуровану множену людських ресурсів, їх трудові можливості та середовище, в яких відбувається трудова діяльність, які організовані процесом системогенезу в єдине ціле та здійснюють своє формування і розвиток під впливом економічної, політичної, духовної, соціальної, біологічної та геополітичної сфер суспільства.

Література:

1. Лукинов И.И. Некоторые проблемы воспроизводства и использования трудового потенциала // Соц. труд. — 1981. — № 8. — С. 101—110.
2. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. — 1982. — № 7. — С. 58—64.
3. Онікієнко В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону // Зайнятість та ринок праці. — 1994. — № 2. — С. 8—14.
4. Сергеева Г.П. Трудовой потенциал страны. — М.: Знание, 1982. — 240 с.
5. Современное управление. Энциклопедический справочник в 2-х т. / Под ред. Д. Карпухина, Б. Мильнера. — М.: Издатцентр, 1997. — Т. 1 — 584 с. Т. 2. — 576 с.
6. Садовский В.Н. // Большая советская энциклопедия. / Гл. ред. А.М. Прохоров. — М.: Сов. энциклопедия, 1976. — Т. 23. — С. 463.
7. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка. — М.: АСТ, 2006. — 1054 с.
8. Иллюстрированный толковый словарь живого великорусского языка. — М.: Белый город, 2006. — 448 с.
9. Макаров В. Ф. К вопросу об определении понятия "система" // Уч. зап. Томского ун-та. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1985. — С. 374.
10. Райзберг Б.А., Лозовский А.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 495 с.
11. Бойко А.И., Карманов М.В. Учебное пособие по экономической демографии. — М.: МЭСИ, 2000. — 340 с.
12. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. — К.: Кондор, 2003. — 224 с.
13. Кравченко А.И. Социология. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Академический проект, 2003. — 508 с.
14. Дулуб А.М. фактори формування та розвитку трудового потенціалу // Коммунальное хозяйство городов. — 2005. — № 1. — С. 273—277.
15. Глуценко В.В., Глуценко И.И. Исследование систем управления: социальные, экономические, прогнозные, экспериментальные исследования. — Железнодорожный, Моск. обл.: ООО НПЦ "Крылья", 2000. — 416 с.
16. Отенко И.П., Малярець А.М. Механизм управления потенциалом предприятия. — Харьков: ХГЭУ, 2003. — 220 с.

Стаття надійшла до редакції 16 жовтня 2008 р.