

❖ приватизувати окремі неефективні державні підприємства, що не є інфраструктурними і стратегічними.

Література

1. Длугопольський О. В. Теорія економіки державного сектора: навч. посіб. — К.: Професіонал, 2007. — 592 с.
 2. Карлін М. І. Державні фінанси розвинутих країн : навч. посібник. — Львів : Новий Світ-2000, 2010. — 480 с.
 3. Кравчук О. М., Лещук В. П. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 504 с.
 4. Луніна І. О. Державні фінанси та реформування міжбюджетних відносин / НАН України; Інститут економічного прогнозування. — К.: Наукова думка, 2006. — 432 с.
 5. Мандриковський М. М. Господарське законодавство: Навчальний посібник. — К.: ВД «Професіонал», 2007. — 240 с.
 6. Молдован О. О. Державні фінанси України: досвід та перспективи реформ : монографія / О. О. Молдован. — К. : НІСД, 2011. — 380 с.
 7. Орлюк О. П. Фінансове право : підручник. — К. : Юрінком Інтер, 2010. — 808 с.
 8. Павлюк К. В. Бюджет і бюджетний процес в умовах транзитивної економіки України: монографія / К. В. Павлюк. — К.: НДФІ, 2006. — 584 с.
 9. Реформи системи державних фінансів України: перші результати та подальші перспективи : аналітична доповідь / [О. О. Молдован, О. В. Шевченко, О. А. Єгорова ; за ред. Я. А. Жаліла] ; Нац. ін-т стратегічних досліджень. — К. : НІСД, 2011. — 88 с.
 10. Федосов В. М., Опарін В.М. і Львовчикін С.В. Фінансова реструктуризація в Україні: проблеми і напрями: Монографія / За наук. ред. В. Федосова. — К.: КНЕУ, 2002. — 387 с.
- Стаття надійшла до редакції 11.04.2013 р.

УДК 330.1/4:51-77

Д. М. Котенок, докторант
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ СФЕРИ

Анотація. Розглянуто питання систематизації понять дослідження трудової сфери, котрі використовуються як мова опису людської ролі в системі виробництва, обміну, розподілу і споживання обмежених ресурсів людиною і суспільством. Виокремлено основні класифікаційні ознаки, що можуть бути застосовані для сегментації категоріально-понятійного апарату трудової сфери. Проаналізовано комплементарні та субституційні можливості основних понять. Побудовано модель структурування низки категорій, яка ґрунтується на інструментарії тернарного моделювання.

Ключові слова: трудовий потенціал, робоча сила, трудові ресурси, людські ресурси, людський капітал, людський потенціал, тернарне моделювання.

Вступ. У сучасній економіці людина, її місце та роль у розвитку економічної системи по-новому визначається й переосмислюється. Економічне уявлення про світ кардинально змінюється, оскільки зазнають докорінної трансформації його

домінантні цінності та ідеологеми, предметний комплекс проблем, рівень абстракції, процедури та методи пізнання. Тож постає потреба й наукового визначення його базових понять, які майже завжди формуються в контексті конкретних теоретичних систем та напрямів.

Постановка завдання. Світова наукова література налічує чимало праць, що розкривають якісні характеристики особистісного фактора та його роль у виробничому процесі. Ще у XVIII—XIX ст. у розвідках представників класичної економічної науки, а пізніше неокласичної, порушувалися проблеми відтворення і розвитку людського фактора. Понятійні моделі трудової сфери та ефективну взаємодію ґрунтовно досліджували іноземні автори Г. Беккер, К. Маркс, А. Маршалл, В. Петті, А. Сміт, Т. Шульц. Однак найвагоміший внесок у вивчення різнобічних аспектів трудового потенціалу зробили у XX і на початку XXI ст. українські та російські економісти Л. Абалкін, О. Амоша, Д. Богиня, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, А. Колот, О. Новікова, В. Онікієнко, Л. Шаульська, В. Чухно.

Утім, незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів формування, розвитку й оцінки ефективності використання трудового потенціалу, питання понятійно-термінологічної та концептуально-теоретичної бази цієї важливої категорії залишаються розкритими неповною мірою.

Метою статті є моделювання системного впорядкування категоріального апарату дослідження трудової сфери.

Результати. Уточнення місця категорії трудового потенціалу в категоріально-понятійному апараті сучасної економічної теорії передбачає передовсім здійснення гомологічного аналізу, тобто зіставлення сутності категорії та її змісту з іншими поняттями, які відбивають розмаїття теоретично-методологічних підходів у дослідженні соціально-трудої сфери. Реалізація поставленого завдання диктує необхідність не тільки розгляду сутнісних характеристик категорій і понять, а й групування їх за різноманітними класифікаційними ознаками. Тобто результати гомологічного дослідження дають змогу визначити їх комплементарні та субституційні можливості щодо дальших системних упорядкувань.

Для того щоб надати гомологічному аналізу чіткої, логічно впорядкованої форми та за можливості максимально повно відобразити методологічну трансмісію категорій і їх «генетичний» зв'язок, слід, на нашу думку, скористатися сучасним математичним інструментарієм просторового моделювання.

Побудова моделі зазвичай починається з вибору форми структурної архітектури, яка визначається кількістю класифікаційних ознак. Останні виступають у ролі параметрів, що формують систему координат, котра, у свою чергу, є основою просторового подання моделі. Ми виокремили три основні ознаки: тип економічної концепції, різновид формалізації та форму системних уявлень. Зважаючи на тривимірність одержаної моделі категоріального апарату соціально-трудої сфери, доцільним, на наш погляд, є використання інструментарію тернарного моделювання [2]. У результаті конструктивного узгодження в контексті тернарного моделювання кожній з категорій має бути присвоєний визначений індекс, утворений об'єднанням усіх бінарних ознак, пов'язаних з конкретним поняттям, а отже, відображенням місця категорії у структурній ієрархії понятійного апарату.

Ефективність використання інструментів тернарного моделювання у дослідженні категоріально-понятійного апарату доведена їх систематизаційною та

конструкційною властивостями [2]. Перша з них полягає в тому, що під час вибору структури моделі та вибору параметрів проектувальник установлює концепт дослідження. Конструкційна властивість матричної структури виникає завдяки геометричній простоті матричної структури.

Зауважимо, що за основну класифікаційну ознаку визначення гомології категорії трудового потенціалу ми взяли концептуально-методологічні засади. Потреба виокремлення цієї класифікаційної ознаки та її особлива значущість обумовлена кількома причинами. *По-перше*, сучасний категоріальний апарат економічної теорії має певну еклектичність, що є результатом активного впровадження в останні десятиліття в теоретичний обіг категорій, характерних для західної економічної думки. *По-друге*, чимраз частіше в дослідженнях використовуються категорії, що перебувають у комплементарному або субституційному зв'язку стосовно до теоретико-методологічної бази, з метою забезпечення комплексності досліджень і досягнення правильних теоретичних висновків і практичних результатів.

Разом з тим на формування сутнісно-змістового наповнення категоріально-понятійного апарату справляють неабиякий вплив різновид устрою економічної системи та панівна теоретична доктрина. Згідно із цим усі категорії можуть бути поділені на дві групи. До першої відносять ті з них, розвиток і формування яких відбувались за умов планової економічної системи та марксистської доктрини. Це передусім «трудова потенція», «робоча сила» та «трудова ресурси». До другої — ті категорії, що відповідають ринковій соціально орієнтованій економічній системі та неокласичному мейнстриму, — «людські ресурси», «людський капітал» і «людський потенціал». Для того щоб оцінити правильність висунутого припущення, потрібно виявити понятійно-категоріальні зв'язки через розгляд сутнісно-змістового їх наповнення.

Однією з найпростіших категорій, що належать до першої групи, є «трудова ресурси». Її запровадив у економічний обіг у 1922 р. академік С. Струмилін у праці «Наші трудові ресурси і перспективи» [7]. Він зазначав, що трудові ресурси в поєднанні з матеріальними ресурсами характеризують потенційні можливості товарного виробництва певної території. Інакше кажучи, трудові ресурси — це працездатна, зайнята або безробітна частина населення. Поняття «трудова ресурси» у плановій економіці здебільшого використовувалось як планово-економічний показник кількості робочої сили. Трудові ресурси визначались через чітко окреслені статистичні показники, такі як кількість населення працездатного віку, фактично працездатна частина населення непрацездатного віку [8].

Потреба врахування якісних аспектів працездатного населення була актуалізована використанням категорії «робоча сила». Згідно з теоретичною концепцією К. Маркса робоча сила є товаром і складається з трьох елементів — відтворення, збереження і розвитку здібностей до праці задіяних робітників; формування нової робочої сили; підвищення кваліфікації робітників завдяки нагромадженню практичного досвіду та навчанню [5]. Незважаючи на комплексність підходу К. Маркса, дефініція поняття «робоча сила» у плановій економіці звалась до здатності людини до праці за умови її безпосередньої участі в суспільно необхідній діяльності.

Категорія трудового потенціалу була обґрунтована й упроваджена в категоріальний апарат економічної науки радянськими вченими наприкінці 1970-х рр.

Це було обумовлено низкою передумов економічного, демографічного, соціального та наукового характеру [8]. Економічні передумови були пов'язані з потребою централізованого збалансування темпів збільшення кількості робочих місць і зростання їх продуктивності. Уповільнення темпів природного приросту населення та активні міграційні процеси стали демографічними передумовами. Соціальні були спричинені зростаючою важливістю не тільки економічного, а й соціального розвитку країни. Наукові ж передумови виникли в результаті непридатності тогочасного категоріального апарату для обґрунтування потенційних можливостей підвищення продуктивності праці.

Перебуваючи в тісному взаємозв'язку з категоріями «робоча сила» та «трудова ресурси», поняття «трудова потенціал» утвердилося на їх основі, доповнивши їх. Маємо зазначити, що в дослідженнях кінця ХХ ст. чітко простежується тенденція до розмежування понять «трудова ресурси» та «трудова потенціал». Останній при цьому розглядається як узагальнювальна категорія, що має складну структуру. Кількісна складова трудового потенціалу базувалась на показниках чисельності населення, його статевій й віковій структури, а також середньої тривалості життя в робочому періоді, протягом якого населення могло брати участь у суспільній праці. Демографічній компоненті в комплексній оцінці трудового потенціалу приділялось доволі багато уваги, оскільки генетичний фонд населення, його роль у процесах відтворення, зміна демоструктури залежно від регіональних особливостей тощо безпосередньо впливають на кількісні та якісні параметри трудового потенціалу.

До якісних складових категорії «трудова потенціал» були віднесені також особистісні характеристики працівників, пов'язані з участю у трудовій діяльності (здібності та схильності людини, обсяг загальних та специфічних знань, трудові навички та вміння, мотиви, ціннісні орієнтири, інтереси і потреби у сфері праці, стан здоров'я). Це стало свідченням відходу від стереотипів сприйняття людини у виробничому процесі суто як фактора виробництва.

Наукові дискусії щодо сутності цих категорій тривають донині, причому всі дослідники погоджуються з тим, що трудові ресурси — передовсім кількісна характеристика одного з факторів виробництва. Тобто під трудовими ресурсами, як правило, розуміють частину населення, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в галузях економіки [1; 3; 8; 9]. Кількісно ця частина визначається як чисельність зайнятого в економіці населення обох статей у працездатному віці, а також осіб у непрацездатному віці [3]. Поняття ж робочої сили витісняється категорією економічно активного населення як частини населення обох статей, що забезпечує пропонування своєї робочої сили для виробництва товарів і наявних послуг [9].

Як уже зазначалось, на сьогоднішній день ще не сформульовано чіткого загально визнаного визначення трудового потенціалу як соціально-економічної категорії, не окреслено чітких підходів до встановлення кількісного його виміру. Утім можна стверджувати, що трудовий потенціал — це багаторівнева інтегральна категорія, окремі елементи якої здатні доповнювати та посилювати взаємний вплив, тобто вони є комплементарні та субституційні. Трудовий потенціал є кількістю, якістю і мірою можливості реалізації сукупної здатності до суспільно корисної діяльності тієї частини населення, яка бажає, здатна та го-

това працювати, визначаючи можливості задіяння інших складових економічного потенціалу.

Проведене нами дослідження сутнісно-змістової основи категорій першої групи дало можливість зробити висновок про їх певну *генетичну спорідненість*, яка обумовлена спільністю теоретико-методологічного підґрунтя, базованого на підході до людини як до пасивного об'єкта зовнішнього управління, позбавленого власної мети, потреб та інтересів. Притаманне плановій економіці трактування зазначених категорій було пов'язане з низкою обмежень, насамперед з невизнанням ринкових відносин у сфері праці, що унеможливило оцінку внеску кожного індивіда в суспільний продукт.

З позицій неокласичного напрямку економічної теорії людина як фактор виробництва є не стільки носієм фізичних здібностей до праці, скільки цілісною особистістю зі своїми цінностями, перспективами та життєвими орієнтирами. Основними елементами категоріального апарату згаданого теоретичного напрямку є поняття «людські ресурси», «людський капітал» і «людський потенціал».

Утвердження концепції людських ресурсів відбувалось у період розгортання науково-технічного прогресу і зміни ставлення до людини, котра почала розглядатись як центральна сполучна ланка виробництва, що великою мірою визначає ефективність виробництва. Тож розгляд людини як головного ресурсу економіки і, відповідно, потреба пошуку напрямів підвищення ефективності його використання обумовили повернення в науковий обіг західної економічної теорії категорії «людський капітал». За висновком Л. Безтілесної, одну з перших його дефініцій сформулював відомий англійський економіст В. Петті у своїй «Політичній арифметиці» [1]. Відтак вона дістала дальшого розвитку в працях таких видатних економістів минулого, як А. Сміт, А. Маршалл та ін. А дослідження представників Чиказької школи — Нобелівських лауреатів Т. Шульца та Г. Беккера — надали цій категорії остаточної самостійності.

Так, відповідно до основних положень концепції Т. Шульца та Г. Беккера людський капітал трактується як нагромаджені в країні витрати на відтворення робочої сили незалежно від джерела їх покриття [9]. Результатами використання таких інвестицій є нагромадження здібностей людини до праці, творча діяльність у суспільстві, підтримка життя і здоров'я людини та ін. Т. Шульц наголошував, що людський капітал має необхідні виробничі ознаки: здатність до нагромадження та відтворення на постійно поновлюваній основі, а отже, він є одним з факторів виробництва.

Сутність сучасного розуміння основних засад концепції людського капіталу полягає в тому, що інвестиції в освіту та охорону здоров'я створюють людський капітал. Це формує певний цикл його розвитку: людина (суспільство) здійснює інвестиції в освіту, сприяючи підвищенню ефективності виробництва та продуктивності власної праці і забезпечуючи в такий спосіб підвищення власних доходів, що, у свою чергу, стимулює її до здійснення нових інвестицій у власне здоров'я та освіту з метою постійного поповнення та оновлення запасу знань, навичок і мотивацій. Схематично інвестиційний цикл розвитку людського капіталу зображений на рис. 1.

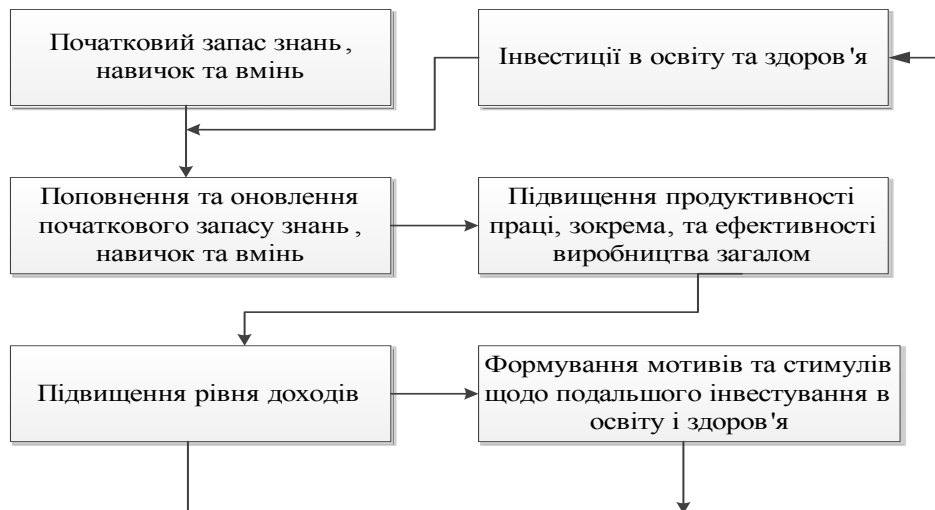


Рис. 1. Інвестиційний цикл розвитку людського капіталу

Зміна пріоритетів розвитку суспільства, яка пов'язана зі вступом у постіндустріальну епоху, спричинилася до трансформації концепції людського капіталу і формування на її основі концепції людського потенціалу. Теоретичними підвалинами категорії «людський потенціал» вважаються положення теорії розширеного людського вибору Нобелівського лауреата А. Сена [3]. Сучасна концепція людського потенціалу набула практичного відображення у Програмі розвитку ООН (ПРООН) та в щорічній доповіді «Про людський розвиток» [6]. Згідно з її основними положеннями людський потенціал одночасно розглядається і як кінцева мета, і як критерій суспільного розвитку.

Сучасні теоретико-методологічні дослідження людського потенціалу мають низку суперечностей теоретико-методологічного характеру, головна з яких — брак загального розуміння, уявлення, про його компонентну структуру [4]. Ця неузгодженість пояснюється спільною метою впровадження їх у економічний обіг — пошуком джерел економічного зростання.

Зазначимо, що всі окреслені категорії неокласичного напрямку економічної теорії вміщують, поряд з кількісними вимірниками, якісні складники, котрі з розвитком категоріального апарату розширювались і ускладнювались.

На основі одержаних результатів вивчення розвитку категоріального апарату марксистського та неокласичного напрямків економічної теорії ми дійшли таких висновків. *По-перше*, за характером розвитку категорій трудової сфери та мірою їх задіяності в наукових дослідженнях простежується тенденція до їх удосконалення відповідно до потреб пояснення кожного етапу розвитку як продуктивних сил зокрема, так і суспільства загалом. Скажімо, розвиток індустріально спрямованої економіки не передбачав якнайповнішого врахування потреб людини, а зародження та становлення постіндустріальної економіки актуалізували дослідження соціально-економічних умов, що забезпечують всебічний розвиток людини. *По-друге*, виявлені методологічні відмінності у сутності описаних категорій пов'язані з використанням різних механізмів забезпечення економічного зростання. Зокрема, якщо для марксистського підходу характерним був розгляд людини перш за все як носія трудових здібностей, котрий має стимули до підвищення кваліфікації, то для неокласиків — як цілі-

сної особистості з мотивацією до саморозвитку. По-третє, різниця в уявленнях про механізми розвитку економічної системи спричинює й розбіжності методичного характеру, які, у свою чергу, впливають на масштаб формалізації. Так, категорії, що виникли і сформувались у межах марксистського підходу, ґрунтуються на статистичних показниках. Категорії неокласичного напрямку, базуючись на статистичних показниках містять також експертні оцінки та інструментарій компетенційного аналізу.

Виникнення у світовій економічній науці інструментального та соціального напрямків в уявленнях про розвиток людини дають підстави ввести ще одну важливу диференціювальну ознаку категоріального апарату: форму системного уявлення. Зважаючи на те що інструментальний напрямок зосереджується на дослідженні механізмів забезпечення розвитку здібностей людини до праці, тобто на індивіді як інструменті економіки, то до нього можна віднести категорії «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси» та «людський капітал». Прихильники соціального напрямку акцентують увагу на соціальних умовах життя населення незалежно від його економічних характеристик. У межах цього напрямку сформувалась і дістала розвитку категорія «людський потенціал».

Здійснене дослідження сутнісно-змістового наповнення категорій трудової сфери привело нас до тернарного моделювання. Було виокремлено три ознаки, що визначають координатні площини, та сформовано бінарні пари критеріїв. Бінарність забезпечила відповідність синтаксису мови моделі її структурній архітектурі. Отже, просторова система координат характеризується такими параметрами:

- типом економічної концепції: марксизм (i_0) — неокласицизм (i_1);
- масштабом формалізації: кількісні (j_0) — кілометричні (j_1);
- формою системних уявлень: інструментальні (k_0) — соціальні (k_1).

Результати структурування категоріально-понятійного апарату трудової сфери подано в табл. 1.

Таблиця 1

**МОДЕЛЬ СТРУКТУРУВАННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ
ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ СФЕРИ**

Категорія	Системні параметри			Загальний індекс
	тип економічної системи, i	масштаб формалізації, j	форма системних уявлень, k	
Робоча сила	i_{01}	j_{01}	k_{01}	$i_{01}j_{01}k_{01}$
Трудові ресурси	i_{02}	j_{02}	k_{02}	$i_{02}j_{02}k_{02}$
Трудовий потенціал	i_{03}	j_{11}	k_{03}	$i_{03}j_{11}k_{03}$
Економічно активне населення	i_{11}	j_{03}	k_{04}	$i_{11}j_{03}k_{04}$
Людські ресурси	i_{12}	j_{04}	k_{03}	$i_{12}j_{04}k_{03}$
Людський капітал	i_{13}	j_{05}	k_{06}	$i_{13}j_{05}k_{06}$
Людський потенціал	i_{14}	j_{12}	k_{11}	$i_{14}j_{12}k_{11}$

Зазначимо, що присвоєні індекси одночасно відбивають генетичну належність категорії до визначеного напрямку економічної теорії, її описові властивості, оцінні можливості, а також комбінаторну здатність категорії. Тобто одержані індекси є мінімальним описом сутності категорій. Сукупність індексів утворює ієрархічну структуру, побудовану за родовими ознаками, які можуть бути покладені в основу міждисциплінарних досліджень. При цьому наголосимо, що запропонована номенклатура параметрів є лише робочим матеріалом для трифакторного опису категорій. Призначення останніх формулюється в процесі комбінування параметрів згідно зі структурною архітектонікою.

Висновки. Використання інструментів тернарного моделювання дає змогу узагальнювати поняття за різними категоріальними ознаками, а також унаочнювати їх у зручній для вивчення формі. За допомогою одержаних індексів можна побудувати загальну логічну схему поєднання категорій у дослідженнях, а отже, сформувати семантичний базис у визначенні змістової основи для співвідношення категорій.

Викладений підхід до систематизації категоріально-понятійного апарату стосовно до розуміння людини в соціально-економічних відносинах може бути використаний у процесі розроблення та вдосконалення наявного методичного інструментарію діагностики його стану. Це пов'язано з потребою оцінки не тільки інструментальних компонентів, а й людських можливостей для комплексного усвідомлення процесів розвитку людини та врахування його впливу на розвиток економічної системи.

Література

1. *Безтілесна Л.* Людський розвиток: підходи до суті та умов його забезпечення / Л. Безтілесна // *Економіка України*. — 2009. — № 7. — С. 5—12.
2. *Горчакова О. М.* Тернарна система господарської організації / О. М. Горчакова // *Схід*. — 2008. — № 7 (91). — С. 29—32.
3. *Грішнова О.* Людський розвиток : навч. посіб. / О. Грішнова. — К. : КНЕУ, 2006. — 308 с.
4. *Лебедев Ж.* Сутність та ознаки поняття «людський потенціал» / Ж. Лебедев // *Укр. геогр. журн.* — 2010. — № 1. — С. 37—39.
5. *Маркс К.* Соч. : в 50 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — Т. 23. — 907 с.
6. Програма розвитку ООН [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.un.org/ru/development/hdr>
7. *Струмилин С. Г.* Наши трудовые ресурсы и перспективы / С. Г. Струмилин // *Хозяйственное строительство*. — Вып. 2. — М., 1922. — С. 34—45.
8. *Шаульська Л.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. Шаульська. — Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. — 502 с.
9. *Sweetland R. S.* Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry [Electronic resource] / R. Scott Sweetland. — Available from : <http://rer.sagepub.com/content/66/3/341.abstract>

Стаття надійшла до редакції 24.04.2013.