

УДК 147.7:316.61

КРАВЧЕНКО І.М. (аспірантка)

Київський університет туризму, економіки та права, Київ, Україна

E-mail: bazaluk@ukr.net

**АНАЛІЗ КАТЕГОРІЙ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ» В КОНТЕКСТІ
КАТЕГОРІЙ «РОБОЧА СИЛА», «ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ»,
«ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ» ТА «ТРУДОВІ РЕСУРСИ»**

Подальше проведення соціально-філософського дослідження змісту категорії «трудова потенціял» потребує її закріплення у більш чітких концептуальних рамках, задля чого нами буде здійснена спроба провести демаркацію категорій «трудова потенціял» та низки близьких економічних категорій, таких як «робоча сила», «людський потенціял», «людський капітал» тощо.

***Ключові слова:** трудова потенціял, робоча сила, людський потенціял, людський капітал, трудові ресурси*

Подальше проведення соціально-філософського дослідження змісту категорії «трудова потенціял» потребує її закріплення у більш чітких концептуальних рамках, задля чого нами буде здійснена спроба провести демаркацію категорій «трудова потенціял» та низки близьких економічних категорій, таких як «робоча сила», «людський потенціял», «людський капітал» тощо. На користь потенціалу цієї думки може слугувати наступна теза дослідника Т.Давидюк: «Важливим завданням необхідно вважати не лише конкретизацію та розуміння взаємозв'язку між науковими термінами, передусім, це стосується таких економічних категорій, як “людський капітал”, “трудова потенціял”, “трудова ресурси”, “робоча сила”, але й їх змістовне уточнення і розширення» [3, с. 32]. На нашу думку, змістовне дослідження трудового потенціалу важко провести, не окресливши, яким чином у сучасній філософській думці визначається можливість участі людини в економічних процесах. Для цього, зокрема, використовуються поняття «робоча сила».

Під робочою силою розуміється сукупність фізичних та інтелектуальних даних, що можуть бути застосовані у виробництві. За К.Марксом, робоча сила – це сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості [8, с. 178]. Сучасні дослідники, наприклад, Л.Михайлева, дають наступне визначення: «Робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва» [9, с. 15]. Об'єктивний характер поняття «робочої сили», на наш погляд, підтверджується його загально соціальним характером і є природною внутрішньою, потенційною якістю історично конкурентної людини (населення). А.Котляр по цьому приводу зазначає: «Саме завдяки своїй якості, робоча сила виступає як економічна категорія, яка відбиває історично певну соціальну класову

структуру суспільства і є як відомо суттєвою рисою виробничих відносин» [6, с. 17]. Разом із цим, ми цілком погоджуємося з думкою В.Петюха, що людина виступає як носій робочої сили і разом із здібностями до праці має також інші здібності, які вона використовує в різних сферах життєдіяльності, тобто не потрібно зводити людину лише до робочої сили [11, с. 37].

Характеризуючи особливості робочої сили в умовах сучасного суспільства, ми розуміємо робочу силу як сукупність фізичних і духовних здібностей людини, використовуваних нею в процесі створення благ і послуг. Разом із тим, робоча сила є товаром, який продають і купують на специфічному ринку робочої сили, що є складовою ринку праці. Робоча сила є особливим товаром, який власне зацікавлений в розвитку власних творчих можливостей. Спільність інтересів товару «робоча сила» та його споживачів – найважливіша соціально-економічна риса нашого суспільства, яке переживає період розвитку ринкової економіки. Відмітимо, що у розвинених країнах світу в епоху НТР абсолютна більшість роботодавців і державних органів прагнуть створити для такої робочої сили найкращі виробничі та життєві умови, забезпечити їй соціальну захищеність [5, с. 38]. Важливо, на нашу думку, наступним кроком нашого дослідження розкрити зміст понять «людський капітал» і «людський потенціал», аби чітко виокремити їх відмінність від змісту поняття «трудовий потенціал». В процесі цього, планується провести демаркацію між людським капіталом та людським потенціалом задля подолання амбівалентності, яка існує в сучасному науковому дискурсі.

В сучасній науці ці категорії не розділяють за змістом і умовами відтворення. Поняття «людський потенціал» розуміється як міра втілення в людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід, а Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування, ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, які забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей [4, с. 100]. Вважаємо за доцільне ще раз звернути увагу на процеси гуманізації, які охоплюють усі сфери людського буття, стверджуючи, що особливого характеру ці процеси набувають у сфері трудової діяльності. М.Зуб зазначає: «Аналіз зарубіжного досвіду підвищення людського потенціалу високорозвинутих країн підтверджує, що основна ціль процесу розвитку суспільства є людина, її якість життя, а не лише прибуток. Сучасна парадигма підвищення людського потенціалу є вирішальним ресурсом економічного зростання і зміцнення конкурентоспроможності держави, тому виникає необхідність формування механізму багатофакторного підвищення людського потенціалу як системи теоретико-методологічних положень, які розкривають роль людських ресурсів не тільки як економічного ресурсу, який приносить прибуток, але як і соціальної цінності суспільства в цілому» [4, с. 101].

Отже, можна зробити узагальнення, що людський потенціал – це

наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети. Людський потенціал характеризується, по-перше, умовами для його відтворення; по-друге, умовами для його формування і розвитку; по-третє, умовами для його реалізації.

В сучасній науковій думці вважається, що термін «людський капітал» ввів у науковий обіг представник Чикагської школи, лауреат Нобелівської премії з економіки Г.Беккер [2, с. 188]. Дослідник Л.Шевчук, розуміючи людський капітал як капітальні ресурси суспільства, вкладені у людей чи як можливостей людини брати участь у виробництві, творити, створювати цінності, розкриває його як частину сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто, яка використовується для виробництва товарів і послуг [14, с. 31]. Зарубіжні та вітчизняні вчені, розвиваючи класичні уявлення стосовно людського капіталу сформовані Г.Беккром, адаптували його до умов сучасності і сформулювали визначення, які однотипні за суттю, але дещо відрізняються за змістом. Зокрема, у В.Адріанової людський капітал являє собою вартісне вираження витрат на формування здоров'я (від народження до активної діяльності), на придбання знань, досвіду, кваліфікації, на підвищення культури поведінки в суспільстві. Людський капітал протягом його використання зношується і потребує відновлення завдяки оплаті праці та оздоровлення [1, с. 47].

Відомо, що філософська та економічна категорія «капітал» розуміється як вкладення, які дають змогу отримати дохід. Отже, людський капітал виступає як конкретна історична форма функціонування і реалізації людського потенціалу. Дослідник Л.Гальків, даючи характеристику людському капіталу, розуміє під ним сукупність притаманних кожній людині знань, навичок, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, які можуть бути використані нею у виробничих чи споживчих цілях, а також мають здатність оновлюватися, вдосконалюватися, розвиватися [2, с. 188]. Як економічна категорія, людський капітал включає економічні відносини, пов'язані тільки з тими елементами людського потенціалу, які здатні створювати нову вартість чи приносити додатковий прибуток. З точки зору гносеології, людський потенціал являє собою сукупні можливості досягнення поставленої перед ним певної мети, а людський капітал окреслює засоби її досягнення.

На думку Р.Яковенко та Р.Козенко, основними рисами людського капіталу, визначеними сучасною наукою, вважають наступні [16, с. 439]: в сучасних умовах людський капітал є основною цінністю суспільства і визначальною детермінантою економічного зростання; формування людського капіталу вимагає значних витрат як від самої людини, так і від суспільства в цілому; людський капітал у вигляді навиків і здібностей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним; людський капітал може фізично зношуватися, а також економічно змінювати свою вартість та амортизуватися; людський капітал відрізняється за ступенем ліквідності від

фізичного капіталу; людський капітал невід'ємний від його носія – живої людської особи; незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, приватними та ін., самою людиною контролюється використання людського капіталу і отримання прямих доходів.

Нині категорія людського капіталу розглядається також під кутом зору похідних понять: освітній капітал, інтелектуальний капітал тощо. Так, наприклад, Ю.Куліков і Т.Збрицька вважають, що «освітній капітал» - це поняття, що формує соціально-економічну категорію «людський капітал». Воно являє собою сукупність належних працівникові здібностей, що природно одержані (здоров'я), самостійно нагромаджені (а також придбані життєвим досвідом) і придбані ним унаслідок інвестування в освіту [7, с. 131-132]. Обов'язковими умовами реалізації «людського капіталу», за думкою цих дослідників, є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності, завдяки продуктивній зайнятості, що забезпечує отримання додаткової вартості капіталовкладень на освіту і має своє вираження у підвищенні доходів та соціального статусу працівника з вищою освітою, в зростанні прибутку роботодавця та національного доходу країни [7, с. 133]. За ринкових умов у сфері праці виникли нові вимоги до людини як носія більш високого рівня кваліфікації та індивідуальних здібностей, оцінку яким дає ринок праці. Але ж сьогодні працівник не пасивна категорія, потенціал чи фактор виробництва. Це активний партнер у відносинах з роботодавцем, який знає ціну своїм здібностям, має свої інтереси та мотиви до праці, носій діалектичного зв'язку. Таким чином констатуємо, що категорія, яка відображає взаємовідносини на ринку праці між працівником і роботодавцем – це «людський капітал».

На підставі наведених вище матеріалів, можна зробити висновок, що людський потенціал перетворюється в людський капітал лише в тому випадку, якщо він використовується з метою отримання доходу. На користь нашої тези слугує твердження В.Щетиніна: «В широкому розумінні категорію «людський потенціал» слід розглядати як соціально-економічну форму наявної на даний момент якості людського потенціалу в масштабі всього суспільства. Цей потенціал належить усім працівникам. Він стає капіталом, включаючись у виробництво» [15, с. 49]. Враховуючи специфіку нашого дослідження, вважаємо за доцільне розуміти під людським капіталом сформований у результаті інвестицій і нагромадження досвіду певний рівень здоров'я, знань, здібностей, мотивації, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного відтворення і сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [13, с. 118-212].

Дане визначення «людського капіталу» розширює і поглиблює загальне розуміння категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал»,

оскільки не обмежує якості працівника тільки здатністю до праці, а розглядає їх як «запас» (за А. Смітом), від якого його власник отримує прибуток. Проте, на наш погляд, у контексті визначення цієї категорії як капіталу, лише його рух, тобто використання здібностей фахівця в трудовому процесі (а не тільки його наявність), забезпечує розкриття онтологічного змісту цієї категорії. У застосуванні інтеграційних здібностей особистості міститься сутність цієї категорії, а звідси – динамічність «людського капіталу». Тобто людський різновид капіталу тільки тоді стає таким, коли він перебуває в рухомому стані, а мовою економіки, зумовлюючи одержання прирощення додаткової вартості. Аналізуючи концептуальні положення розвитку світової філософської думки, що тісним чином переплетена із економічними теоріями, робимо висновок, що «людський капітал» – це соціально-філософська категорія, похідна від таких категорій як «робоча сила», «людський потенціал» та «трудова потенціал». Ці категорії в своїй сутності відображають еволюцію розвитку уявлень про місце і роль людини у виробництві та суспільному житті, де вона виступає, як першочергова рушійна сила економічного зростання.

Як вже зазначалось, поняття «людський капітал» введено у вжиток для характеристики перехідної форми трудового потенціалу з пасивної фази в активну, коли людина реалізує свої сукупні продуктивні здібності (здоров'я, знання, навички, мотивації до праці та ін.), що природно їй притаманні та нагромаджені самостійно або розвинуті внаслідок інвестування. За таких умов, інвестування в виробництво людського капіталу є лише передумовою, а саме його формування проходить в процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає одночасно і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Це дає нам змогу зробити висновок, що формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється, з одного боку, як вкладання фінансових коштів та ресурсів, а з іншого, витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок державних і приватних інвестицій, так і на особистому рівні в тому ж розумінні, що витрати часу і праці на саморозвиток та самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу. Останні витрати включаються в суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Отже, «людський капітал» є категорією, похідною від дефініцій: «робоча сила», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «людський потенціал». Людський капітал у загальному вигляді можна розглядати як сукупність належних працівникові природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті

життєвого досвіду) та розвинутих ним унаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення. Обов'язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності, завдяки ефективній зайнятості, що знаходить своє виявлення у підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні прибутку роботодавця та національного доходу країни. «Трудові ресурси» як категорія займає проміжне положення між економічними категоріями «населення» та «сукупна робоча сила». Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Вважається, що вперше поняття «трудові ресурси» було введено у статті дослідника С.Струмліна [12] у 1922 р. Поява цього нового терміну економічного дискурсу була обумовлена необхідністю обліку та планування населення в умовах централізованої економіки СРСР.

У дослідженнях періоду 70-80 років ХХ ст. чітко простежуються спроби розмежувати поняття «трудові ресурси» та «трудовий потенціал». Трудовий потенціал розглядався як більш об'ємна категорія, яка мала складну структуру. Кількісна складова трудового потенціалу базувалася на показниках чисельності населення, його статевовіковій структурі та кількості людино-років середньої тривалості життя у робочому періоді, протягом якого визначена сукупність працездатного населення може приймати участь у суспільній праці [10, с. 24-26].

Врахування демографічної компоненти при комплексній оцінці трудового потенціалу є дуже значимим, оскільки генетичний фонд населення, його роль у відтворенні населення, зміна демографічної структури з врахуванням регіональних особливостей та інше прямо впливають на кількісні і якісні компоненти трудового потенціалу та обумовлюють його природну основу. Подоланню термінологічної невизначеності сприятиме той факт, що до якісної складової трудового потенціалу почали відносити особистісні характеристики працівників, пов'язані з участю у трудовій діяльності: здібності та нахили людини, обсяг загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, мотиви та ціннісні орієнтири, інтереси й потреби у сфері праці, стан здоров'я індивіда з урахуванням рівня та тривалості періоду економічно активного життя, працездатність тощо [5, с. 102-103]. Це було свідченням зламу стереотипів від сприймання ролі людини у виробничому процесі лише як фактора виробництва до принципово нових поглядів на неї з позиції врахування більш широкого кола її можливостей, індивідуалізації процесу труда та сприйняття гуманістичних поглядів на працю.

Досліджуючи ресурсний підхід до вивчення трудового потенціалу, слід зробити зауваження, що поняття «потенціал» та «ресурси» не слід протиставляти, оскільки, по суті, поняття «потенціал» (економічний, природний, трудовий) – це узагальнююча характеристика ресурсів, яка тісно пов'язана з місцем та часом. Але їх не можна й ототожнювати. Загалом

можливості людських ресурсів як фактора економічного розвитку, на наш погляд, залежать і від кількості економічно активного населення і від його якісних характеристик, а категорія «трудоий потенціал» втілює інтегральну оцінку і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Отже узагальнюючи, можемо сформулювати, що трудовий потенціал – це соціально-філософська категорія, що утворилася на базі категорій економіки праці – «робоча сила», «сукупний працівник», «трудоі ресурси», ринкової економіки – «людський капітал», демографії – «населення» й знаходиться з ними у тісному зв'язку.

Поряд з цим, філософська категорія «трудоого потенціалу» більш змістовна, ніж будь-яка з цих категорій. Генетичний зв'язок з кожною з них виражається в сутності їх цільового призначення – характеристиці різних аспектів включення людини у суспільне виробництво та суспільні відносини: у якості одного з ресурсів виробництва (праці), головної виробничої сили та фактора виробництва (особистісного), суб'єкта суспільного виробництва та соціально-трудоих відносин (економічно активного населення). На нашу думку, на сучасному етапі розвитку суспільства детермінантою є не кількісний, а якісний бік трудоого потенціалу, перш за все як особистості, її творчих потенцій та здатності до їх актуалізації в трудоій діяльності.

Зв'язок трудоого потенціалу з перерахованими категоріями виявляє об'єктивні основи (демографічну, виробничо-технічну, соціально-економічну) та фактори його формування, але не дає підстав до механічного об'єднання їх ознак та якісних характеристик у трактуванні досліджуваної категорії. На нашу думку, трудовий потенціал – це багаторівнева інтегральна категорія, окремі елементи якої здатні доповнювати та посилювати вплив одна одної. Зважаючи на перехід до парадигми тлумачення праці як акту творчості, ключовою характеристикою трудоого потенціалу, яка становить її онтологічну сутність в умовах сучасності, слід вважати творчий потенціал.

Список літератури

1. Адрианова В.В. Расчет человеческого капитала предприятий. // Экономика и управление – М.:1998. –№ 2. – С. 4-6.
2. Гальків Л.І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення// НАУКОВИЙ ВІСНИК НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – Львів : НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.9. – С.187-191.
3. Давидюк Т.В. Трудоі ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій // Вісник Житомирського державного технологічного університету: Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2009. – № 1 (47). – С.30-35.
4. Зуб М.Я. Зарубіжний досвід оцінки сучасної парадигми підвищення людського потенціалу // Вісник Прикарпатського університету. Серія «Економіка» – Ів.-Франківськ: Плай, 2009 – Вип. 7– С.98-103.
5. Калина А. Ринок праці. / А.Калина, А.Катвицький - К.: ТОВ Знання, 2010. - 207с.
6. Котляр А. Методология оценки безработицы // Человек и труд, - М.:1993, - № 8(52). – С.16-20

7. Куліков Ю.М., Збрицька Т.П. Інституціональні зміни в системі підготовки та зайнятості фахівців з вищою освітою. Вісник соціально-економічних досліджень: Зб. наук. пр. – Одеса: ОДУ, 2004, –№ 16. – С. 129-137.
8. Маркс К. Сочинение в 50 т. / Маркс К., Энгельс Ф. – 2-е изд., Т.23. – 907 с.
9. Михайлева Е.Г. Интеллектуальная элита в матрице современных цивилизационных изменений: Монография / Е.Г. Михайлева; Нар.укр акад. – Х.:Изд-во НУА, 2007. – 576 с.
10. Позняк О. В. Проблеми формування міграційної політики України в сучасних умовах. / О.В. Позняк // Демографія та соціальна економіка — 2009. — № 1. — С. 20-28.
11. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 1999. - 287 с.
12. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы// Хозяйственное строительство. – Вып.2 – М.,1922. – С.34-45.
13. Формування ринкової економіки: Зб. наук. прац. Спецвидання. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії практики. Т. 3. Регулювання соц. труд. відносинами на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005, – 348 с.
14. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. / Л.Т.Шевчук – Львів, 2003. – 489 с.
15. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. // МЭ и МО, 2001, – № 2, 158. – С. 42-49.
16. Яковенко Р.В., Козенко Р.О. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград: КНТУ, 2010. – Вип.17. – С.438-446.

И.Н.КРАВЧЕНКО

Киевский университет туризма, экономики и права, Киев

E-mail: bazaluk@ukr.net

АНАЛИЗ КАТЕГОРИИ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ» В КОНТЕКСТЕ КАТЕГОРИЙ «РАБОЧАЯ СИЛА», «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ», «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» И «ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ»

Дальнейшее осуществление социально-философского исследования содержания категории «трудовой потенциал» требует её закрепления в более четких концептуальных рамках, для чего нами будет осуществлена попытка провести демаркацию категорий «трудовой потенциал» и ряда близких экономических категорий, таких как «рабочая сила», «человеческий потенциал», «человеческий капитал».

Ключевые слова: трудовой потенциал, рабочая сила, человеческий потенциал, человеческий капитал, трудовые ресурсы

I.KRAVCHENKO

Kyiv university of Tourism, Economics and Law, Kyiv

ANALYSIS OF CATEGORY «LABOUR POTENTIAL» IN THE CONTEXT OF CATEGORIES «LABOUR FORCE», «HUMAN POTENTIAL», «HUMAN CAPITAL» AND «LABOUR RESOURCES»

As far as possible the realization of socially- philosophical investigation of content of category «labour potential» needs its consolidation in the much clear conceptual frames in order that we'll make an attempt to carry out the demarcation of categories «labour potential» and a chain of economic categories such as «labour force», «human potential», «human capital» and «labour resources» and so on.

Key words: labour potential, labour force, human potential, human capital, labour resources

Стаття надійшла до редколегії 26.09.12

Прийнята до друку 30. 09.12