

УДК 331.522.4.

ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ СВІТОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ*Рубан В. М., Пустовіт М. В.*

Розкрито сутність поняття «трудовий потенціал» на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистісному рівнях. Проведене дослідження визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій та його місця у низці економічних категорій та понять.

Ключові слова: *трудовий потенціал, трудовий потенціал людини, трудовий потенціал підприємства, кадри, персонал, трудовий потенціал регіону, трудовий потенціал суспільства, особистісний потенціал, трудовий потенціал працівника, трудові ресурси, робоча сила, людські ресурси, людський капітал*

Економіка суспільства представляє собою складну систему, однією із найважливіших складових якої є трудовий потенціал. Невипадково в умовах трансформації як світової так і української економіки, зокрема проблема розвитку трудового потенціалу набувають особливого значення та актуальності. Ступінь та напрямок впливу на трудовий потенціал визначає вектор сучасного економічного розвитку, як окремого працівника, підприємства, галузі, так і країни в цілому. Але зміни, які відбуваються в економіці на різних рівнях, з однієї сторони, створюють більші можливості для розвитку трудового потенціалу, з іншої сторони, несуть в собі необхідність трансформації визначення трудового потенціалу саме в контексті сучасних світових економічних перетворень. В таких умовах ступінь уточнення та трансформації цього поняття повинна бути визначена відповідно до різних рівнів (працівник, підприємство, галузь, регіон, країна). Таким чином, задача визначення трудового потенціалу знаходиться не тільки у площині трудових відносин, але й безпосередньо стосується проблеми розмежування цього поняття на різних рівнях без чого практично не можливо вирішити задачу його ефективного розвитку. Проблема визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій не тільки дуже актуальна, але й дуже складна як в теоретико-методологічному, так і в методичному плані.

Методологічна база дослідження трудового потенціалу була закладена в творах представників класичної політекономії А. Смітта, Д. Рікардо. Глибоке вивчення природи праці здійснив в своїх роботах К.Маркс, що дозволило йому розвинути трудову теорію вартості. Даній проблематиці присвятили свою творчість багато зарубіжних авторів ХХ ст., з яких найбільше визнання отримали роботи Р. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца у напрямі створення концепції людського капіталу. В контексті сучасних світових економічних трансформацій інтерес до проблем трудового потенціалу значно збільшився. У розробці теоретико-методологічних та прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить таким відомим вітчизняним вченим, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, Т. Кір'ян, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, О. Новікова, В. Онікієнко, В. Приймак, С. Пиріжков, М. Семикіна, А. Чухно, Л. Шаульська та ін. На початку нового століття на нових теоретичних засадах формується нове, збагачене розуміння трудового потенціалу, що обумовлює поширення кола досліджуваних чинників та умов формування і використання трудового потенціалу на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистісному рівнях.

Метою статті є адекватне розуміння соціально-економічного змісту поняття «трудовий потенціал» у порівнянні з іншими тотожними категоріями, з позицій окремої людини, підприємства, території, суспільства, з точки зору будь-якого виду суспільно-економічної діяльності.

Стан та розвиток суспільства в значній мірі визначається кількістю та складом його населення. Частиною населення та фактором економічного розвитку суспільства є людські ресурси, але таке визначення, як правило, використовується за кордоном. В Україні оперують категоріями «трудові ресурси» та «трудовий потенціал». Трудові ресурси - це одна з форм відображення поняття «людські ресурси». Термін «трудові ресурси» вперше був згаданий академіком С. Г. Струмиліном у 20-ті роки

XX століття. В сучасному розумінні під трудовими ресурсами розуміють працездатну частину населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями й здатна виробляти матеріальні блага чи надавати послуги.

Поняття «трудовий потенціал» з'явилося в економічній науці і засобах масової інформації в 70-і роки, а в науковий оборот увійшло у 80-ті роки XX ст.

Трудовий потенціал - це сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість і якість праці, які має в своєму розпорядженні суспільство при даному рівні розвитку науки і техніки. Але недостатньо визначати трудовий потенціал тільки як сукупність при-таманних населенню, трудовому колективу, окремого індивіду певного запасу здоров'я, знань, досвіду, інтелектуальних здібностей, культури, освітньо-кваліфікаційних характеристик, певної компетенції, можливостей та мотивацій до ефективної трудової діяльності, здатності до навчання та перенавчання, мобільності, які сприяють ефективній трудовій діяльності. Для уточнення змісту даної категорії необхідно мати достовірну інформацію про трудовий потенціал окремого виду економічної діяльності, регіону, країни та суспільного виробництва в цілому, кожний з яких формується під впливом різноманітних факторів та конкретних умов. Тому, серед проблем уточнення сутності та змісту поняття «трудовий потенціал» велике значення має з'ясування сутності поняття «трудовий потенціал певного виду економічної діяльності».

Розрізняють трудовий потенціал людини, підприємства, регіону, покоління і країни.

Трудовий потенціал людини - сукупність її різних якостей: стан здоров'я, витривалість, тип нервової системи, тощо, тобто її фізичні та інтелектуальні потенційні можливості.

Трудовий потенціал підприємства - гранична величина можливої участі задіяних працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду.

Важливими складовими трудового потенціалу, які характеризують його на рівні окремого підприємства є категорії «кадри» і «персонал».

Кадри - це соціально-економічна категорія, яка характеризує економічні відносини з формування, розподілу, перерозподілу та використання штатних працівників підприємств, які мають як загальну, так і професійну працездатність, конкретні форми прояву яких мають місце в економічному, демографічному, соціологічному та статистичному аспектах. В той же час, кадри – це основна частина зайнятих економічною діяльністю, які перебувають в штаті підприємства, організації та установи. [2].

Персонал - це весь особовий склад підприємства, організації чи установи, який включає всіх найманих працівників, а також працюючих акціонерів і власників, тобто зайнятих суспільно корисною діяльністю. [2].

Трудовий потенціал району, міста, регіону - сукупний трудовий потенціал людей різних поколінь, які мешкають на території певного регіону.

Семикіна М. В. визначає трудовий потенціал регіону як комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) і задоволення пріоритетних потреб [4, С. 25].

Трудовий потенціал покоління, країни – вільна економіко-географічна характеристика трудової активності людей.

Як бачимо, ключовим словом в єдності просторових та часових характеристик у всіх визначеннях виступає «потенціал» (від лат. potentia - сила), що містить в собі три рівні зв'язків та відносин:

1. Ті, які відображають минуле, тобто представляють собою сукупність якостей, накопичених системою в процесі її становлення та обумовлюють її можливість функціонувати та розвиватися;
2. Ті, які відображають теперішнє, наявне з точки зору практичного використання та використання наявних здібностей;

3. Ті, які орієнтовані на майбутнє, майбутній розвиток, тобто в процесі трудової діяльності працівник не тільки реалізує свої можливості, але й накопичує нові навички.

З урахуванням виділених зв'язків та аспектів, розглянемо поняття «особистісний потенціал», що саме характеризує цілісного суб'єкта діяльності - людину і є комплексною характеристикою будь-якої її діяльності. Отже, «особистісний потенціал» може бути визначений як потенційна можливість найбільш ефективно розвивати та використовувати у різноманітних сферах та видах суспільно-корисної діяльності певної сукупності особистісних якостей (вмін та навичок) людини, які можуть бути потенційно задіяними або незадіяними, використовуватися у минулому, теперішньому та майбутньому періоді. За своїм змістом особистісний потенціал є більш широким поняттям, аніж «робоча сила» та «трудові ресурси», воно включає як соціально-економічні та неекономічні відносини, так і ідеологічні, моральні, соціально-культурні фактори у розвитку трудової активності працівника.

Окремо дамо визначення трудового потенціалу працівника, як основного суб'єкту ринку праці. Трудовий потенціал працівника - це сукупність притаманних йому певних запасів здоров'я, знань, досвіду, інтелектуальних здібностей, культури, певної компетенції, мотивації до ефективної трудової діяльності, здатності до навчання та перенавчання, мобільності, які сприяють ефективній трудовій діяльності і можуть слугувати внутрішніми чинниками формування конкурентоспроможності на ринку праці порівняно з іншими працівниками [3, С. 14]. До складу компонентної структури трудового потенціалу працівника входять такі складові: вік, стать, здоров'я, психофізіологічні дані, освіта, кваліфікація, професійний досвід за фахом, суміжні професії, володіння іноземними мовами, здатність до інтенсивної трудової діяльності, організованість, обов'язковість, мобільність, готовність до зміни змісту та місця роботи, мотивованість, трудова активність, здатність до навчання, перенавчання, здатність до творчості, розробки інновацій, здатність до підприємницької активності [3, С. 15].

Таким чином, ми визначаємо трудовий потенціал як трудові ресурси в якісному вимірі, це інтегральна характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності людей до праці. Кількісно він вимірюється величиною трудових ресурсів та робочого часу, який може бути відпрацьований в той чи інший період. Якісно він характеризується чотирма основними показниками: фізичним, інтелектуальним, соціальним та техніко-технологічним. Він є своєрідним видом розподілу трудових ресурсів та використовується як методологічний інструмент їх вивчення.

Якщо під терміном «потенціал», як правило, розуміють запаси, джерела, засоби, які можуть бути використані, а також можливості окремих осіб, груп осіб, колективу, суспільства в цілому у певній конкретній сфері діяльності, то в економічній науці термін «трудовий потенціал», починаючи з 80-х років ХХ ст., в контексті вимог ринкової економіки, розглядався з позиції дослідження його сутності близької до понять «трудові ресурси», «людські ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри» і «робоча сила». Однак саме такий підхід не дозволяв провести чітку межу між вищезазначеними поняттями. Для чіткого окреслення змісту та окремого значення поняття «трудовий потенціал», необхідно дати визначення наступним поняттям.

Трудові ресурси - працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги. На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов.

Робоча сила - це фізичні та розумові здібності людини до праці, якими він володіє та використовує для виробництва матеріальних та духовних цінностей. До категорії робоча сила відносяться наймані робітники та безробітні. Деякі вчені вважають, що трудовий потенціал є одним із напрямів конкретизації категорії робоча сила.

Людські ресурси - це частина населення з певними професійними вміннями та знаннями, що слугує фактором економічного розвитку.

З огляду на зарубіжні наукові уявлення П. Ромера, О. Лукаса, Г. Беккера, Т. Шульца та інших дослідників трудовий потенціал в ринкових умовах може розглядатися як різновид капіталу суспільства (відповідно регіону, галузі, підприємства, окремої людини), який створюється в результаті інвестицій, тривалого розвитку та нагромадження і в разі ефективного використання сприяє підви-

щенню продуктивності, доходів, економічному зростанню суспільства. Йдеться про поняття «людський капітал», яке з'явилося на початку 60-х років минулого століття в економічно-розвинутих країнах, в основному у США і використовувалося для оцінки інтегральної цінності людини та продуктивного характеру інвестицій у її розвиток. Це поняття, за висновком Грішної О. А., стало логічним продовженням послідовності понять: трудові ресурси - трудовий потенціал - людський фактор. Виходячи з такого розуміння, майже всі аспекти відтворення трудового потенціалу в ринкових умовах можна пов'язувати із державними і приватними капіталовкладеннями в людину у сферах здоров'я, освіти, підготовки та перепідготовки кадрів, медичного обслуговування, соціального забезпечення, створення гідних умов життя і праці, які сприяють працездатності, високій мотивації до ефективної праці, розвитку конкурентоспроможності працівника, продовжують тривалість його життя.

Отже, людський капітал - це міра втіленої у людині здатності приносити дохід.

За визначенням Г.Боуена людський капітал складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські ресурси і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів і послуг [5, с. 362].

Таблиця 1.

Еволюція поглядів на роль і місце людини в економічному житті та його відображення в змінах категоріального апарату

Категорія	Період активного використання у вітчизняній науці	Уявлення про роль і місце людини в економічному житті	Причини виникнення
Робоча сила	XIX ст. – теперішній час	Людина як носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватися в процесі праці	Необхідність визначення і рахування особистого фактора виробництва
Трудові ресурси	20-ті роки XX ст. – теперішній час	Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця всього працездатного населення	Необхідність вимірювання показників відтворення робочої сили в умовах централізованого управління та обов'язковості праці
Економічно активне населення	Поч. 90-х років XX ст. – теперішній час	Людина як суб'єкт, який характеризується своїми потребами й інтересами на ринку праці	Суспільно-економічні умови, формування ринку праці, відміна загальнообов'язкової зайнятості
Людський капітал	Поч. 90-х років XXст. – теперішній час	Людина – об'єкт найефективніших вкладень і суб'єкт, який перетворює їх на продуктивні здібності з метою подальшої реалізації їх у виробництві	Науково-технічний прогрес, необхідність визнання інтегральної цінності людини і продуктивного характеру інвестицій в економіку людини
Трудовий потенціал	70-80-ті роки XX ст. – теперішній час	Людина як головна рушійна сила суспільного виробництва, яка характеризується не тільки кількісними, але й якісними характеристиками працездатного населення	Суспільно-економічні умови, необхідність активізації й ефективного використання можливостей економічно активного населення
Особистісний потенціал	Поч. 90-х років XXст. – теперішній час	Людина – головна рушійна сила науково-технічного прогресу, ідеологічної, моральної, соціально-культурної сфери суспільного життя	Необхідність найбільш ефективного використання динамічної сукупності особистісних якостей людини у різних сферах суспільної діяльності

На думку українського дослідника Грішної О. А., людський капітал - це поняття виключно ринкової економіки, а категорія трудовий потенціал використовувалася в період командно-адміністративної економіки. Умовно і спрощено людський капітал можна трактувати як трудовий потенціал, що реалізується в ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень в економіку людини [1, с. 14].

Слід відмітити, що категорії «трудовий потенціал» та «людський капітал» є найважливішими характеристиками людських ресурсів країни, регіону, та різних сфер економічної діяльності. Їх можна розглядати як складовими частинами сукупного особистісного потенціалу країни, регіону, підприємства. Але, так чи інакше, категорія «трудовий потенціал» є більш широкою порівняно з іншими наведеними поняттями.

Криклій А. С. справедливо вважає, що ці поняття «трудовий потенціал» та «людський капітал» відповідно до часу їх виникнення відображають поступове усвідомлення зростання ролі людини у суспільстві та економічному житті (табл. 1.).

Адекватне розуміння соціально-економічного змісту вищезазначених понять дозволяє розглядати трудовий потенціал у порівнянні з ними, з позицій окремої людини, підприємства, території, суспільства, з точки зору будь-якого виду суспільно-економічної діяльності.

На початку нового століття на нових теоретичних засадах формується нове, збагачене розуміння трудового потенціалу, що обумовлює поширення кола досліджуваних чинників та умов формування і використання трудового потенціалу на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистісному рівнях. Багаторівневий підхід, запропонований О. Грішновою, Л. Шаульською та іншими авторами пропонує наступні підходи:

- макроінтегральний підхід, коли трудовий потенціал розглядається як динамічна інтегральна кількісно-якісна характеристика робочої сили, яка використовується в суспільному виробництві;
- мезоінтегральний підхід, який передбачає вивчення ресурсів та резервів живої праці населення регіону або галузевої підсистеми праці;
- мікропідхід, який передбачає розгляд трудового потенціалу підприємства через призму реалізації у праці здібностей та можливостей працівників;
- особистісно-індивідуальний підхід - розгляд формування та реалізації трудового потенціалу на рівні окремої особистості (працівника).

На основі узагальнення розвитку світових наукових уявлень вважаємо за доцільне тлумачити трудовий потенціал з трьох основних підходів до визначення його суті:

1. Трудовий потенціал - форма втілення особистого фактора виробництва (людського фактора);
2. Трудовий потенціал - ресурси праці, які має суспільство на певному етапі свого розвитку (чисельність працездатного населення і його якісні характеристики). Тобто у цьому разі трудовий потенціал розглядається через призму поняття “трудові ресурси”.
3. Трудовий потенціал є одним з напрямів конкретизації категорії робоча сила. На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов.

ВИСНОВКИ

Тому, враховуючи вищевикладене, на нашу думку, під «трудовим потенціалом» з різних позицій та на різних рівнях слід розуміти можливість найефективнішого використання економічно активного населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі. Під «цілеспрямованим впливом» слід розуміти соціально-економічні, демографічні, ідейно моральні та інші заходи, а також вплив науково-технічного прогресу, тобто він включає в себе сукупність різноманітних характеристик людей.

Проведене дослідження визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій та його місця у низці економічних категорій та понять, дає можливість зробити ряд теоретичних узагальнень і висновків.

1. Трудовий потенціал є важливою складовою сукупного особистісного потенціалу, оскільки останній не обмежується лише соціально-економічним статусом, місцем, яке він посідає у системі суспільного розподілу праці.

2. Особистісний потенціал може бути охарактеризований як потенційна можливість найбільш ефективного використання у різних сферах суспільної діяльності динамічної сукупності емерджент-

тних, особистісних якостей (здіяних і незадіяних) людини в їх взаємозв'язку і взаємозамінності, які цілеспрямовано, з урахуванням рівня розвитку виробничих сил та соціально-трудових відносин, використовуються у теперішньому періоді і перспективі.

3. За своїм змістом особистісний потенціал це також і більш широке поняття, ніж “робоча сила” та “трудові ресурси” (а, відповідно, й “кадри” і “персонал”), тобто воно охоплює, окрім соціально-економічних і неекономічних відносин, розкриває активну роль ідеологічних, моральних, соціально-культурних та інших факторів у розвитку трудової активності працівника.

4. Різні аспекти трудового потенціалу розкриваються такими категоріями, як людський капітал, персонал, кадри і робоча сила. Ці поняття відповідно до часу їх виникнення відображають поступове усвідомлення зростання ролі людини у суспільстві та економічному житті. Родовим поняттям по відношенню до цих понять виступає робоча сила.

5. Адекватне розуміння соціально-економічної сутності вищезазначених категорій і понять дозволяє проводити якісний аналіз та підвищувати ефективність управління формуванням трудового потенціалу підприємства, виду економічної діяльності, регіону та суспільного виробництва в цілому.

Перспективи подальших досліджень та наукових пошуків мають бути пов'язані із вдосконаленням визначення сутності поняття «трудовий потенціал», аналізу еволюції наукових поглядів, забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу на різних рівнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. - К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. - 254 с.
2. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дисертації на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / А.С. Криклій.- К., 2005.- 32с.
3. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання : моногр. / М. В. Семикіна, О. О. Смірнов. - К.: КОД, 2008. - 208 с.
4. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: кол. моногр. / за ред. М. В. Семикіної. - К.: Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видання», 2008. - 304 с.
5. Bowman E. H., Fetter R. B. Analysis for Production Management. / E. H. Bowman, R. B. Fetter. - Homewood: Richard D. Irvin, Inc., 1997.- 503 p.