

Региональная экономика

УДК 331.108.330.

ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ УЯВЛЕНЬ ПРО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ ТА ЙОГО РОЗВИТОК

Пасєка С.Р.

Систематизовано та здійснено критичний аналіз наукових підходів до визначення категорій «трудова потенція», «трудова потенція регіону», «соціально-трудова потенція регіону». Обґрунтовано авторський підхід до розуміння соціально-трудова потенція регіону, його складових, закономірностей розвитку.

Ключові слова: трудова потенція, соціально-трудова потенція, соціально-трудова потенція регіону, розвиток, модернізація економіки.

Принципові зміни, що відбуваються у сучасному світі, свідчать, що піднесення конкурентоспроможності економіки будь-якого регіону та добробуту населення потребує переходу лише на інноваційну парадигму розвитку, у центрі якої – якісний, орієнтований на знання, розвиток людини, максимально ефективно залучення та використання її трудового потенціалу, особливо її інтелектуальної складової.

Ефективність інноваційних процесів великою мірою залежить від знань, професійної підготовки, компетенцій, трудової активності населення, а також від того, наскільки сприятливими для реалізації її трудових можливостей є соціальне середовище, умови трудової діяльності, соціально-трудова відносини. Іншими словами, лише там, де соціально-трудова потенція перебуває у центрі уваги політики органів державної влади та місцевого самоврядування, стає можливою модернізація економіки і суспільства, що відповідає цільовим орієнтирам якісного людського розвитку.

Для України, яка ставить перед собою стратегічні цілі модернізації економіки, цілком реальними уявляються ідеї економічного піднесення, якщо вони будуть реалізовуватися не на екстенсивній основі, як раніше, а за рахунок інтенсивного технічного і технологічного оновлення виробництва, що, у свою чергу, вимагає підвищеної уваги до формування, розвитку, ефективної реалізації соціально-трудова потенція регіонів.

Однак, як свідчить огляд наукових джерел, упродовж останніх років провідні українські науковці (О.Амоша, І.Бережна, О.Грішнова, А.Колот, Е.Лібанова, К.Міхуринська, В.Новіков, О.Новікова, В.Онїк-ієнко, І.Петрова, С.Пирожков, У.Садова, Л.Семів, М.Семикіна, А.Чухно, Л.Шаульська) з тривогою відмічають посилення кризових явищ у розвитку регіональної економіки, функціонуванні соціально-трудова сфери, руйнівні тенденції у збереженні та розвитку трудового потенціалу. Невідповідність стратегічних цілей і реалій призводить до посилення напруги у соціально-трудова відносинах, різкого погіршення кількісно-якісних показників соціально-трудова потенція регіонів України, що негативно відбивається на стані економіки, можливостях забезпечення соціально-економічних потреб населення, гальмує інноваційний розвиток регіонів. Все це потребує посилення соціальних акцентів у державній та регіональній політиці, активізації розвитку соціально-трудова потенція.

Разом з тим, окреслене вимагає наявності відповідного теоретико-методологічного та методичного забезпечення програм і стратегій розвитку соціально-трудова потенція регіону. Між тим теорія розвитку соціально-трудова потенція регіону все ще знаходиться на стадії формування.

Автор ставить за мету у статті систематизувати та критично проаналізувати наукові підходи до розуміння та визначення категорії «соціально-трудова потенція регіону», обґрунтувати авторське бачення її сутності, складових та закономірностей розвитку.

Справедливо підкреслити, що теоретичну базу сучасних уявлень про трудову потенція було закладено ще за часів існування планової економіки в колишньому СРСР у працях С.Струмиліна, М.Соніна, Є.Манєвича, Є.Антосенкова, Ф.Волкова, Л.Данилова, Т.Заславської, О.Котляра, І.Маслової, А.Панкратова, Р.Колосової та ін. Проблеми формування, використання та розвитку трудового потенціалу України в умовах ринкових перетворень плідно досліджували В.Антонюк, С.Бандур, Д.Боги́ня, О.Грішнова.

ва, М. Долішній, С. Злупко, Є. Качан, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Новікова, В. Новіков, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші науковці.

Вивчення еволюції наукової думки довело, що термін «трудовий потенціал» у понятійний апарат економічної науки увійшов у 80-х роках ХХ ст. і тривалий час ідентифікувався, передусім, з трудовими ресурсами, робочою силою. Виходячи зі змісту поняття «потенціал» (запаси, засоби, джерела, які можуть бути використані), під трудовим потенціалом частіше розуміли ресурси праці, потенційні трудові можливості, які можуть бути використані в економічній діяльності. Пізніше, на початку 90-х років, переважно за ініціативою представників львівської наукової школи, очолюваної М. Долішнім, з'явився термін «соціально-трудовий потенціал», який акцентував увагу на соціальних аспектах формування трудового потенціалу, проте в науковому обігу часто використовувався в тотожному сенсі.

Теоретичний аналіз свідчить, що уявлення про трудовий потенціал збагачувалися завдяки науковим дослідженням представників різних наукових шкіл і підходів – соціально-демографічного, трудоресурсного, політекономічного, соціально-етнічного, ментально-ціннісного, системного та інших (всього нами виокремлено 11 наукових підходів). У таблиці 1. проілюстровано розроблену автором систематизацію зазначених наукових підходів, яка узагальнює здійснений аналіз наукової думки.

Таблиця 1.

Систематизація наукових підходів до розуміння сутності категорій «трудовий потенціал», «соціально-трудовий потенціал»*

Назва підходу	Сутність підходу
1. <i>Факторний</i>	розгляд трудового потенціалу через зосередження уваги на певній групі якісних або кількісних його параметрів
2. <i>Політекономічний</i>	розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами
3. <i>Соціально-демографічний</i>	розгляд трудового потенціалу через призму дії соціальних та демографічних чинників його відтворення
4. <i>Медико-демографічний</i>	розгляд трудового потенціалу через призму дії медико-біологічних чинників його відтворення
5. <i>Соціально-етнічний</i>	розгляд трудового потенціалу на основі використання особливостей національної господарської культури, що історично склалася, урахування демографічно-етнічної складової соціально-трудового потенціалу
6. <i>Трудоресурсний</i>	розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці, які в своєму розпорядженні має суспільство на даному етапі розвитку
7. <i>Конкурентоспроможний</i>	розгляд трудового потенціалу через призму виявлення його потенційних і реальних конкурентних переваг на різних економічних рівнях та можливостей їх реалізації на ринках праці
8. <i>Ментально-ціннісний</i>	розгляд трудового потенціалу через призму виявлення притаманних його носіям специфічних особливостей трудового менталітету та ціннісних орієнтацій
9. <i>Системний</i>	розгляд трудового потенціалу в якості системи, що є динамічною в часі і просторі завдяки мінливості кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу та оточуючого середовища
10. <i>Інвестиційний</i>	розгляд трудового потенціалу в якості об'єкту інвестування
11. <i>Комплексний</i>	Багатоаспектний розгляд трудового потенціалу на різних економічних рівнях з урахуванням комплексу різноманітних впливових чинників та умов зовнішнього середовища

*Примітка: таблиця розроблена автором на основі узагальнення наукових джерел [1-10].

З нашої точки зору, кожен із наведених у табл. 1 підходів має сенс і свої специфічні переваги (в залежності від завдань дослідження), які дозволяють у розумінні трудового потенціалу зосередити ретельну увагу на певних аспектах або особливостях формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Проте уявляється, що поєднати кращі здобутки кожного з наведених підходів

дозволило б спільне застосування ресурсного, системного та комплексного підходів до вивчення сутності трудового та соціально-трудоного потенціалу, що значно збагатило б можливості наукового пошуку та його результативність.

Зауважимо, що нині в науковій літературі найбільш поширені уявлення про трудовий потенціал як сукупну кількісну та якісну характеристику різноманітних трудових можливостей людини та населення. Проте дискусії з приводу інтерпретації категорій «трудогий потенціал» в науковій літературі продовжуються, оскільки у визначеннях трудового потенціалу все ще спостерігаються неоднозначні підходи і тлумачення, що вказує на потребу продовження наукових досліджень в цьому напрямі. До перегляду або уточнення існуючих в літературі трактувань підштовхують ідеї прогресивних концепцій людського капіталу, результати новітніх досліджень українських і зарубіжних авторів щодо становлення регіональних ринків праці, формування й реалізації трудового потенціалу.

Так, у публікаціях Л. Галаз під трудовим потенціалом підприємства пропонується «фрозуміти сукупні реальні та потенційні можливості працівників підприємства, що сформувались за певних виробничих умов та здатні впливати на результати його діяльності в умовах певного рівня розвитку соціально-економічного середовища» [6, с. 5]. З тексту наведеного визначення можна лише здогадатися, що йдеться саме про трудові потенційні та реальні можливості, а не будь-які інші; крім того, здобутки останніх досліджень доводять обмеженість уявлень щодо формування зазначених можливостей під впливом «певних виробничих умов», адже спектр впливових чинників є значно ширшим.

У підручниках О. Грішнєвої пропонується визначати трудовий потенціал як інтегральну оцінку і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [1, с.83]. Це ж визначення пропонується у навчальному посібнику за редакцією Є. Качана [9, с.50]. З таким уявленням можна погодитися лише на певний момент часу, коли йдеться про наявні трудові можливості населення, які використовуються або можуть бути використані; проте розвиток регіонального ринку праці, створення привабливих робочих місць з гідною оплатою праці, можуть істотно скоротити частку економічно неактивного населення працездатного віку на користь економічно активного, сприяти в певній мірі легалізації тіньової зайнятості. Тому уявляється доцільним до трудового потенціалу як запасу трудових можливостей віднести працездатне населення загалом з притаманними йому кількісно-якісними характеристиками, при цьому мати на увазі, що трудові можливості можуть виходити за межі працездатного віку.

У монографії Л. Шаульської [2, с.264], а також одному із сучасних підручників КНЕУ з економіки праці [3, с.103], «трудогий потенціал» трактується як поняття широкого змісту, а саме, як «ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці». З таким визначенням у загальному сенсі можна погодитися, проте уявляються доцільними уточнення: очевидно, йдеться не про «можливості ... до діяльності», а про здатність, спроможність; крім того уявляється дещо некоректним перераховувати як види діяльності трудову, підприємницьку, інноваційну, оскільки останні теж відображають трудову діяльність певного змісту.

У колективній монографії за редакцією М.Семикіної трудовий потенціал регіону визначається як «комплексна категорія, 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» [5, с.22]. З позицій сучасних здобутків економічної науки з таким визначенням можна погодитися, лише маючи на увазі фактично залучений в економіку регіону трудовий потенціал. Проте потенційні трудові можливості регіону є значно ширшими. Уявляється, що наведена інтерпретація визначення обмежується колом носіїв трудового потенціалу зайнятого населення, залишаючи поза увагою тих, хто знаходиться в стані пошуку роботи або тимчасово не працює з поважних причин.

Отже, можливість уточнень існуючих трактувань трудового потенціалу часто пов'язана з необхідністю розмежовувати потенційні, залучені і реалізовані трудові можливості регіону (суспільства) в межах певного часу (на даний момент, на протязі року тощо). В залежності від підходів до трактування цієї важливої категорії має будуватися методичний інструментарій оцінювання, отже,

вихідні теоретичні позиції мають принципове значення.

Однак, не зважаючи на те, що в сучасних публікаціях можна побачити певні відмінності у розумінні категорії «трудовий потенціал», спільним для багатьох авторів є акцентування уваги на характеристиках здоров'я, фізичної та психологічної здатності до праці, освіти, кваліфікації, досвіду, моральності, професіоналізму, трудової, творчої активності, мобільності тощо. Тому трудовий потенціал багатьма авторами розглядається багатоаспектно на різних економічних рівнях, при цьому дослідники розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, певної території, суспільства з притаманними характеристиками.

Виконаний аналіз наукових джерел [1-9] засвідчує, що сучасною економічною наукою найбільш дослідженим є трудовий потенціал, найменш вивченим залишається соціально-трудовий потенціал, особливо на його сутність та складові на регіональному рівні.

Нагадаємо, що М. Долішній, С. Злупко, С. Бандур, М. Березовська, М. Пітюлич, Л. Семів та інші українські науковці на основі результатів своїх наукових пошуків переконливо довели, що саме у соціальній парадигмі концентрується зміст трудового потенціалу, всі його енергетичні можливості. Це дало змогу авторам увести термін «соціально-трудовий потенціал», в якому увага зосереджується на тих його якісних параметрах, які не обмежені у плані вдосконалення, але мають часові пороги зростання, що диктуються економічною, виробничою, культурною та політичною зрілістю суспільства.

У колективній монографії за редакцією М. Долішнього, С. Злупка сутність соціально-трудового потенціалу трактується таким чином: це «якість самих людей, які його персоніфікують, ... сукупність тих відносин, що забезпечують цю якість, ... це, нарешті, якість тих методів, засобів і механізмів, що відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу» [7, с. 14]. Аналогічних позицій дотримується І. Бажан [8, с. 69].

Вважаємо, що такий підхід до визначення соціально-трудового потенціалу потребує не тільки підтримки, а й подальшого розвитку, оскільки збагачує підходи до розуміння соціально-економічних механізмів реалізації трудових можливостей населення з урахуванням умов соціального буття, стану соціально-трудової сфери, розвиненості, гармонічності або конфліктності соціально-трудових відносин, умов праці, нарешті, ментальності, специфіки культури праці, що склалася тощо. Стосовно останнього важливо прислухатися до думки С. Злупка, який підкреслює, що «коли йдеться про соціально-трудовий потенціал, ... потрібно мати на увазі господарську культуру в усіх її формах і проявах – культуру соціального й економічного мислення, мораль, етику, словом, усе, що впливає на поведінку людей у праці, побуті, при вкладанні економічних угод, здійсненні виробничих, торговельних та інших операцій» [7, с. 15].

Розвиваючи наукову думку, пропонуємо таке визначення категорії «соціально-трудовий потенціал регіону»: це комплексна категорія, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону.

По суті, соціально-трудовий потенціал регіону відображає наявний та потенційний запас соціально-трудових можливостей регіону, що формуються демографічними, економічними, політичними, соціальними, культурно-історичними, географічними та іншими чинниками, виявляючи себе у соціально-трудовій сфері в результаті активних соціальних взаємодій і взаємозалежностей, впливаючи на соціально-економічний розвиток регіону.

Отже, структура соціально-трудового потенціалу в результаті впливу різноманітних чинників та низки кількісно-якісних характеристик уявляється багатокомпонентною і не обмежується лише наявністю людських продуктивних сил для праці. Термін «соціальні умови», застосований у визначенні соціально-трудового потенціалу включає: соціальні можливості для формування здорової, освіченої, професійно грамотної, мотивованої до праці людини, здатної до постійного саморозвитку; господарчу, корпоративну культуру, пріоритетні соціально-трудові цінності населення, відносини між соціальними групами, соціально-трудові відносини, поширені в регіоні мотиви щодо вибо-

ру робочих місць, прояву трудової активності, соціальної відповідальності, досвід соціального діалогу, громадянську свідомість тощо. Усе це має враховувати методологія дослідження для визначення стану соціально-трудоного потенціалу, оптимальних важелів впливу для активізації його розвитку та використання.

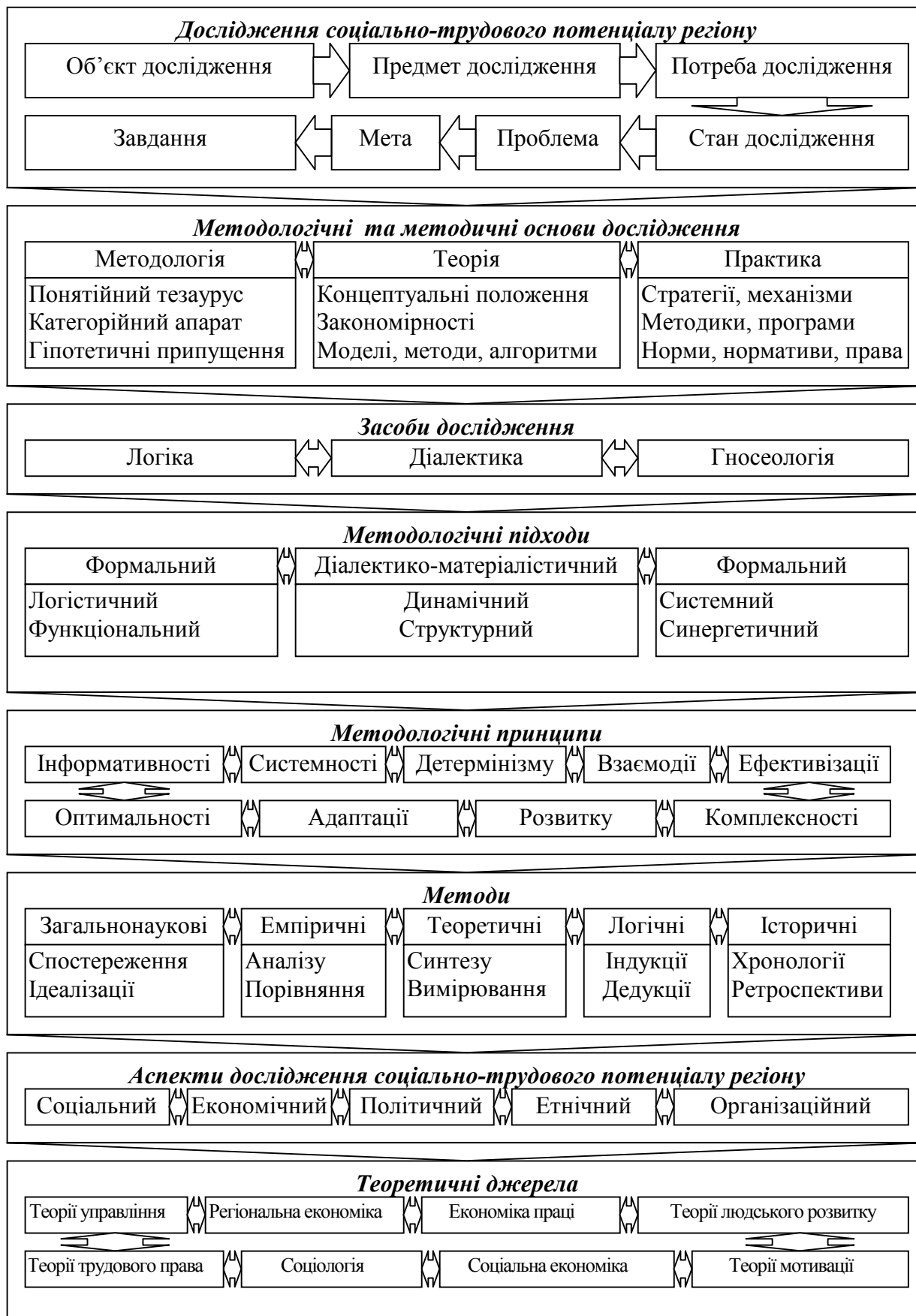


Рис. 1. Методологічна схема дослідження соціально-трудоного потенціалу регіону

Розвиваючи погляди Шаульської Л.В. [2, с.105], під розвитком соціально-трудового потенціалу регіону пропонуємо вважати процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу та оточуючого соціального середовища для забезпечення найповнішої реалізації та ефективного використання такого потенціалу в регіональній економіці на даному етапі та в перспективі. Йдеться про те, що більш розвинені соціальні та трудові можливості регіону створюють кращі передумови для економічного зростання, інноваційного розвитку, отже, розвиток соціально-трудового потенціалу слід розглядати в одній площині з вагомими чинниками сприяння модернізації економіки та суспільства.

На рис.1. автором представлена методологічна схема, яку пропонується реалізувати в процесі вивчення соціально-трудового потенціалу регіону. З огляду на схему, результативність дослідження залежить від вибору та формулювання мети, об'єкту, предмету дослідження, методологічних основ, визначення методів, принципів дослідження, обраних теоретичних джерел тощо.

Немає сумнівів в тому, що методологія дослідження соціально-трудового потенціалу регіону має спиратися на існуючі теоретичні здобутки у вивченні трудового потенціалу, регіональної економіки загалом, і разом з тим, передбачати комплексний аналіз стану соціального середовища, господарчої, корпоративної культури, існуючих соціально-трудових відносин, особливостей трудового менталітету, ціннісних соціально-трудових орієнтацій населення, що потребує, у свою чергу, знань соціології, теорій мотивації, людського розвитку, концепцій людського капіталу тощо.

ВИСНОВКИ

Викладене дозволяє зробити такі висновки:

1. Аналіз еволюції наукової думки довів, що теорія розвитку соціально-трудового потенціалу все ще знаходиться на стадії формування, що пояснює неоднозначність підходів до її тлумачення в літературі.
2. Категорія «соціально-трудовий потенціал» є значно ширшою за своїм змістом і природою, ніж категорія «трудовий потенціал», оскільки відображає не лише трудовий потенціал, а й сукупність соціальних умов його продуктивного розвитку та використання.
3. Запропоновано та обґрунтовано визначення терміну «соціально-трудовий потенціал регіону»: це комплексна категорія, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону.
4. Запропоновано методологічну схему дослідження соціально-трудового потенціалу регіону, яка може бути використана в процесі діагностики стану соціально-трудового потенціалу регіону, визначення впливових чинників та оптимізації важелів впливу для активізації розвитку соціально-трудового потенціалу в інтересах модернізації економіки та суспільства.
5. Аналіз еволюції наукової думки довів важливу закономірність, що потребує урахування: прогресивні зміни у розвитку регіональної економіки вимагають наявності розвинених трудових і соціальних можливостей регіону, адекватних цілям модернізації економіки і суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: моногр. / [Н.Д. Лук'яненко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін.] / МОН України. Донецький національний університет; НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк; 2004. – 340 с.

5. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: (кол. моногр.)// За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
6. Галаз Л.В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дисертації на здобуття наук. ступеню канд. екон. наук. – Львів, 2011. – 20 с.
7. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика: кол. моногр. / за ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.
8. Бажан І.І. Сутність категорії «трудовий потенціал та її економічна природа // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69-73.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник./ Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Острроверхов та ін., за ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
10. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О.В.Захарова. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 378 с.