
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 331.108.330.

С. Р. Пасєка,
к.е.н., доцент**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК
ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ**

Проведено систематизацію та критичний аналіз теоретичних підходів до визначення категорій «трудова потенція», «трудова потенція регіону», «соціально-трудова потенція регіону». Обґрунтовано авторський підхід до трактування соціально-трудова потенція регіону, його складових, закономірностей розвитку.

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

С. Р. Пасєка,
к.э.н., доцент**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ**

Проведена систематизация и критический анализ теоретических подходов к определению категорий «трудова потенція», «трудова потенція регіона», «соціально-трудова потенція регіона». Обоснован авторский подход к трактовке соціально-трудова потенція регіона, его составляющих, закономерностей развития.

Ключевые слова: трудова потенція, соціально-трудова потенція, соціально-трудова потенція регіона, развитие.

S. Paseka,
PhD in Economics, associate professor**SOCIAL AND LABOUR POTENTIAL AS THE CATEGORY
OF ECONOMICS**

A critical analysis of the scientific approaches to the determination of the categories "labour potential", "labour potential of a region", "social and labour potential of a region" has been done and systematized. The author presents and proves his approach to the understanding of the social and labour potential of a region, its components, development regularities.

Keywords: labour potential, social and labour potential, social and labour potential of a region, development.

Актуальність теми дослідження. Ринкові перетворення і реформи, які відбуваються у всіх країнах колишнього соціалістичного табору та у світі, так і не забезпечили стабільності і стійкого соціально-економічного розвитку країнам, не усунули протиріч між суб'єктами господарювання різних рівнів і не розв'язали соціальних проблем більшості населення. Натомість зростає нестабільність і непередбачуваність наслідків господарювання, загострюються проблеми в соціально-трудова сфері, у центрі якої перебуває економічно активна людина. Економічне піднесення, інноваційні зрушення, позитивні

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

зміни у людському розвитку України великою мірою залежать від активізації розвитку та використання соціально-трудового потенціалу кожного регіону.

Постановка проблеми. Реалії сьогодення свідчать, що у розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів України спостерігаються протиріччя, руйнівні процеси, які стали наслідками помилок у політиці реформ, пов'язаних з недооцінкою соціальних питань та надмірною захопленістю трансформаціями економічних відносин, що відбувалися, по суті, ціною значних соціальних втрат. Нагальним завданням є ретельне дослідження соціально-трудового потенціалу регіонів для подолання кризових явищ та оптимізації їх розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні проблемі трудового потенціалу присвятили наукові праці О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші українські вчені. Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, науковці дотримуються погляду, що проблеми трудового потенціалу все ще остаточно не досліджені, оскільки залишаються нестабільними соціально-трудова відносини, не вдалося зупинити кризові явища у функціонуванні соціально-трудової сфери загалом. Недостатньо вивченими в науковій літературі залишаються питання розвитку соціально-трудового потенціалу регіону, який часто ототожнюється з трудовим потенціалом. Аналіз наукових джерел довів, що в літературі більш поширене застосування терміна «трудова потенція», ніж «соціально-трудова потенція». Під впливом концепцій людського капіталу, що народилися на Заході, відбувається утвердження у сучасних теоріях погляду на людину як носія людського капіталу. Однак це ні в якому разі не зменшує значимість проблем трудового потенціалу та соціально-трудового потенціалу.

Постановка завдання. Мета статті полягає у критичному аналізі теоретичних підходів до визначення категорії «соціально-трудова потенція регіону» та обґрунтуванні авторської позиції щодо трактування сутності соціально-трудового потенціалу, його складових, впливових чинників розвитку.

Виклад основного матеріалу. Термін «трудова потенція» у науковому обігу з'явився наприкінці ХХ ст. і тривалий час ідентифікувався, передусім, з трудовими ресурсами, робочою силою. Виходячи зі змісту поняття «потенція» (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-трудова потенція», який акцентував увагу на соціальних аспектах формування трудового потенціалу, проте в науковому обігу часто використовувався в тотальному сенсі.

Аналіз еволюції наукових уявлень свідчить, що уявлення про трудовий потенція збагачувалися завдяки науковим дослідженням представників різних наукових шкіл і підходів – соціально-демографічного, трудоворесурсного, політекономічного, соціально-етнічного, ментально-ціннісного, системного та інших (всього нами виокремлено 11 наукових підходів). Здійснена систематизація наукових підходів показала, що їх відмінності полягають в такому:

- факторний підхід – передбачав розгляд трудового потенціалу через зосередження уваги на певній групі якісних або кількісних його параметрів;

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

- політекономічний – розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами;
- соціально-демографічний – дослідження трудового потенціалу на основі використання особливостей національної господарської культури, що історично склалася, урахування демографічно-етнічної складової соціально-трудоного потенціалу;
- трудоворесурсний – розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці, які в своєму розпорядженні має суспільство на даному етапі розвитку;
- конкурентоспроможний – вивчення трудового потенціалу через призму виявлення його потенційних і реальних конкурентних переваг на різних економічних рівнях та можливостей їх реалізації на ринках праці;
- ментально-ціннісний – вивчення трудового потенціалу через призму виявлення притаманних його носіям специфічних особливостей трудового менталітету та ціннісних орієнтацій;
- системний – розгляд трудового потенціалу як системи, що є динамічною в часі і просторі завдяки мінливості кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу та навколишнього середовища;
- інвестиційний – розгляд трудового потенціалу як об'єкта інвестування;
- комплексний – багатоаспектний розгляд трудового потенціалу на різних економічних рівнях з урахуванням комплексу різноманітних впливових чинників та умов зовнішнього середовища.

На нашу думку, кожен із наведених підходів є доцільним у межах поставлених завдань дослідження, які дозволяють зосередити увагу на певних аспектах або особливостях формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Проте уявляється, що поєднання кращих здобутків кожного із наведених підходів дозволило б спільне застосування ресурсного, системного та комплексного підходів, що значно збагатило б можливості наукового пошуку та його результативність.

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

Отже, цілком природним є уточнення звичної термінології, якщо економічна наука не стоїть на місці і постійно розвивається. Спробуємо, виходячи з цих позицій, дещо переглянути і по можливості уточнити відомі підходи до визначення трудового та соціально-трудоного потенціалу.

Так, у публікаціях Л. Галаз під трудовим потенціалом підприємства пропонується «розуміти 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

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

того, здобутки останніх досліджень доводять обмеженість уявлень щодо формування зазначених можливостей під впливом «певних виробничих умов», адже спектр впливових чинників, як засвідчують сучасні результати досліджень, 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 певною мірою легалізації тіньової зайнятості. Тому вважаємо 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], «трудова 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, звичайно, можна погодитися, проте доцільно уточнити: очевидно, йдеться не про «можливості ... до діяльності», а про здатність, спроможність; крім того, вважаємо за доцільне дещо уточнити, називаючи види діяльності, а саме «... до активної трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної діяльності», 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 таким визначенням можна цілком погодитися, якщо мати на увазі трудовий потенціал, фактично залучений в економіку регіону. Між тим потенційні, невикористані трудові можливості регіону уявляються значно ширшими, якщо згадати осіб, які шукають роботу, або осіб, які тимчасово не працюють з поважних причин.

Таким чином, навіть стислий аналіз відомих з літератури визначень трудового потенціалу показує неоднозначність підходів авторів, що, очевидно, пояснюється різними завданнями наукового аналізу. Проте, як бачимо, 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, протягом року тощо). Залежно від підходів до трактування цієї важливої категорії має будуватися методичний інструментарій оцінювання. Отже, вихідні теоретичні позиції мають принципове значення для вибору методів подальшого оцінювання кількісно-якісних показників трудового потенціалу.

Однак, незважаючи на те, що в сучасних публікаціях можна побачити певні відмінності у розумінні категорії «трудова потенціал», спільним для ба-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

гатьох авторів є акцентування уваги на характеристиках здоров'я, фізичної та психологічної здатності до праці, освіти, кваліфікації, досвіду, моральності, професіоналізму, трудової, творчої активності, мобільності тощо. Цінним є те, що трудовий потенціал багатьма авторами (О. Грішнвою, М. Семикіною, Л. Шаульською та ін.) розглядається багатоаспектно, на різних економічних рівнях, при цьому дослідники розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, певної території, суспільства з притаманними кількісно-якісними характеристиками. Безумовно, таке комплексне бачення збагачує теоретичні уявлення про трудовий потенціал на сучасному етапі розвитку науки.

Виконаний аналіз наукових джерел [1-10] засвідчує, що сучасною економічною наукою найбільш досліджено категорію «трудоий потенціал», проте найменш вивченою залишається категорія «соціально-трудоий потенціал». Варто нагадати, 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-трудоий потенціал»: 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]. У наведеному визначенні увага зосереджується на тих якісних параметрах соціально-трудоого потенціалу, які не обмежені у плані вдосконалення, але мають часові пороги зростання, що диктуються економічною, виробничою, культурною та політичною зрілістю суспільства.

Важливість такого уявлення бачимо в тому, що воно збагачує розуміння соціально-економічних механізмів реалізації трудових можливостей населення з урахуванням умов соціального буття, стану соціально-трудоого сфери, розвиненості, гармонічності або конфліктності соціально-трудоого 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-трудоий 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]. З нашої точки зору, такий підхід у тлумаченні соціально-трудоого потенціалу потребує подальшого розвитку.

Пропонуємо таке визначення категорії «соціально-трудоий 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.

Авторське концептуальне уявлення про сутність соціально-трудоого потенціалу, його складові та чинники розвитку відображає рисунок 1.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

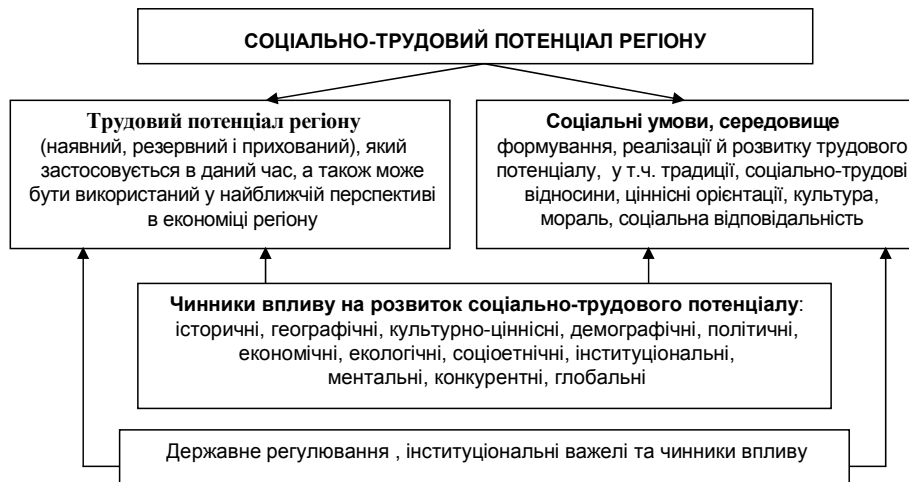


Рис. 1. Схема концептуального уявлення про сутність соціально-трудового потенціалу

Отже, структура соціально-трудового потенціалу в результаті впливу різноманітних чинників та низки кількісно-якісних характеристик уявляється багатокомпонентною і не обмежується лише наявністю суто трудового потенціалу, тобто 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 постійної саморозвитку; господарчу, корпоративну культуру, пріоритетні соціально-трудові цінності населення, відносини між соціальними групами, соціально-трудові відносини, поширені в регіоні мотиви щодо вибору робочих місць, прояву трудової активності, соціальної відповідальності, досвід соціального діалогу, громадянська свідомість тощо.

З нашої точки зору, соціально-трудова потенціал регіону відображає наявний та потенційний запас соціально-трудомих можливостей регіону, що формуються демографічними, економічними, політичними, соціальними, культурно-історичними, географічними та іншими чинниками, виявляючи себе у соціально-трудомих сфері у результаті активних соціальних взаємодій і взаємозалежностей, впливаючи на соціально-економічний розвиток регіону.

Розвиваючи ідеї Л. Шаульської [2, с. 105], під розвитком соціально-трудомих потенціалу регіону пропонуємо вважати процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу та навколишнього соціального середовища для забезпечення найповнішої реалізації та ефективного використання такого потенціалу в регіональній економіці на даному етапі та в перспективі.

Потребує усвідомлення на усіх рівнях управління та обставина, що розвиток соціально-трудомих потенціалу регіону є дуже вигідною справою. Більш розвинені соціальні та трудові можливості регіону завжди створюють кращі передумови для економічного зростання, інноваційного розвитку. Отже, розвиток соціально-трудомих потенціалу слід розглядати в одній площині з вагомими чинниками сприяння модернізації економіки та суспільства. Недооцінка значення соціально-трудомих потенціалу є неприпустимою.

Висновки. Викладене у статті дозволяє зробити такі висновки:

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

- теорія розвитку соціально-трудового потенціалу все ще знаходиться на стадії формування, що пояснює неоднозначність підходів до її тлумачення в літературі;
- у науці відбувається процес постійного збагачення уявлень про трудовий потенціал, можливості його використання та розвитку;
- утвердження у сучасних теоріях погляду на людину як носія людського капіталу ні в якому разі не зменшує значимість проблем трудового потенціалу, соціально-трудового потенціалу;
- категорія «соціально-трудова потенціал» є значно ширшою за своїм змістом і природою, ніж категорія «трудова потенціал», оскільки відображає не лише трудовий потенціал, а й сукупність соціальних умов його продуктивного розвитку та використання.
- уточнено визначення терміна «соціально-трудова 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;
- запропоновано схему концептуального уявлення про сутність соціально-трудова потенціалу, яка може бути використана в процесі діагностики стану соціально-трудова потенціалу регіону, визначення впливових чинників та оптимізації важелів впливу для активізації розвитку соціально-трудова потенціалу в інтересах модернізації економіки та суспільства.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2005. – 502 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова 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: монографія / [Н. Д. Лук'янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамільова та ін.]. – Донецьк: МОН України, Донецький національний університет; НАН України, Інститут економіки промисловості, 2004. – 340 с.
5. Трудова потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: колективна монографія // 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. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. – Львів, 2011. – 20 с.
7. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика: колективна монографія / За ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.
8. Бажан І. І. Сутність категорії «трудова потенціал та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69-73.
9. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібн. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов 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.
11. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіної, І. Ф. Курас; передмова І. Ф. Курас. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.

Надійшла 20.12.2011 р.