

## ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

© Галаз Л. В., 2007

**З переходом від індустріального до інформаційного суспільства в економічній сфері держави зростає роль і значення трудового потенціалу, рівня інтелекту людей, освіти, кваліфікації, здоров'я, культури та інших здібностей. Тому серед першочергових завдань дослідження соціально-економічного розвитку постає питання категорійного визначення та оцінювання трудового потенціалу, його кількісних та якісних характеристик.**

**Ключові слова:** трудовий потенціал, пряме оцінювання, науковий потенціал, освітній потенціал.

**According to the transition from an industrial to an information society in the economical sphere of our state the role and importance of the working potential, the high standard of intelligence education, qualification, health, culture and other skiles are growing nowadays. Thetis why first of all the question of determination and evaluation of the working potential its quantitative and qualitative descriptions is the most important among top priority tasks of the research social and economic progress.**

**Key words:** working potential, right cvaluation of the working potential, scientific potential, educational potential.

### Постановка проблеми

Ринкові перетворення, які відбуваються в Україні, потребують пошуку шляхів, методів і засобів забезпечення розвитку важливого перспективного ресурсу – трудового потенціалу, який є складовою частиною нової концепції формування людського потенціалу як визначального капіталу. Особливо актуалізується ця проблема в умовах переорієнтації соціально-економічного розвитку України на інноваційну модель. У зв'язку з цим виникає потреба перегляду концепції економічного прогресу в напрямку розвитку інтелектуального потенціалу як капіталу суб'єкта господарювання, який розглядає економічне зростання не як кінцеву мету, а як засіб розвитку трудового потенціалу. Цей аспект повинен враховувати соціально-економічний механізм використання трудового потенціалу, зокрема, саму людину як творця усіх матеріальних та духовних цінностей. З цього приводу варто погодитися з думкою окремих вчених, які вважають, що “людина є суб'єктом будь-якої господарської системи, яка, своєю чергою, визначається не тільки жорсткими економічними відносинами, а розвивається під впливом багатьох соціальних сил, в епіцентрі яких стоїть людина”[1].

### Аналіз останніх досліджень та публікацій

Провідні вітчизняні економісти приділяли значну увагу дослідженням трудового потенціалу. Істотний внесок у розвиток концепції визначальної ролі трудового потенціалу в суспільному виробництві зробили такі провідні українські вчені, як Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, Е. Лібанова, В. Онікієнко, Л. Шаульська та інші. Однак залишаються невирішеними проблеми пошуку нових методів і форм регулювання трудового потенціалу, адекватні сучасному етапу економічного розвитку і використання робочої сили.

## Постановка цілей

Одним з найважливіших завдань сьогодення є питання дослідження відтворення та використання трудового потенціалу як фактора інноваційного вектора економічного розвитку. Зважаючи на вагомий доробок вітчизняних вчених у цій галузі, назріла необхідність систематизації підходів відомих науковців і практиків щодо визначення та залучення у науковий обіг поняття трудового потенціалу, а також розроблення методичних засад щодо визначення оцінки використання трудового потенціалу та її впливу на формування його якісних параметрів.

## Виклад основного матеріалу

З переходом від індустріального до інноваційно-інформаційного вектора розвитку в економічній сфері життя постають питання пошуку шляхів і методів забезпечення гармонійного розвитку людини як головної дійової особи економічних процесів. Зміна поглядів на роль людського фактора в системі виробництва потребує удосконалення понятійного апарату, що стосується соціально-трудоного потенціалу та практики його використання.

Сьогодні маємо той факт, що ринкові перетворення в Україні не призвели до модернізації її економіки. Про це свідчить подальше застосування енергомістких технологій, збільшення частки енергосировинних продуктів, висока матеріаломісткість та застаріла техніко-технологічна база. За даними офіційної статистики, в останні роки зберігається зростання обсягів виробництва, забезпечено порівняно позитивну динаміку рівня оплати праці. Але насторожує той факт, що показники продуктивності суспільної праці є значно нижчими від аналогічних показників країн з розвинутою ринковою економікою. Існує думка, згідно з якою продуктивність – це, передовсім, стан розуму, переконаність у тому, що людина сьогодні краще ніж учора, а завтра краще ніж сьогодні може виконувати будь-яку роботу. Отже, людина є суб'єктом господарської системи, яка, своєю чергою, визначається не тільки жорсткими економічними відносинами, а розвивається під впливом багатьох економічних чинників.

Формування, розвиток і використання трудового потенціалу відбувається паралельно з формуванням територіального ринку праці в Україні. На цьому тлі з'являється ціла низка проблем, які притаманні нинішньому етапу розвитку національної економіки. Зокрема, це відсутність послідовної державної стратегії розвитку соціально-трудоного відносин; недостатня адаптованість соціально-трудоного норм; недостатня відповідність трудового законодавства Конвенціям та рекомендаціям Міжнародної організації праці; нерозвиненість соціального партнерства; недостатня забезпеченість на законодавчому рівні соціального захисту працівників; і, як наслідок, виникнення проблем під час вирішення трудоного спорів. Ці та інші проблеми створюють умови для руйнування трудового потенціалу.

Категорія “трудоный потенціал” вперше з'явилась у вітчизняній соціально-економічній літературі порівняно недавно – у 80-х роках минулого століття. Поряд з поняттям “трудоные ресурси”, яке має чітку кількісну визначеність, поняття “трудоный потенціал” трактується з наголосом у бік розвитку його якісних характеристик. Так, Т.П. Сергеева і А.С. Чижова вважали, що “трудоный потенціал” – це ті ресурси праці, якими володіє суспільство. Чисельність працездатного населення та його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо) окреслюють реальне значення “трудоного потенціалу”[2]. М.І. Скаржинський пропонував розглядати трудоный потенціал як одну з економічних форм особистого фактора, який проходить три стадії руху: ресурсну, умов виробництва (робоча сила) та перетворення на трудоный потенціал [3].

Існує погляд, згідно з яким трудоный потенціал ототожнюється з поняттям сукупного робітника, який функціонує в процесі праці. Так, В.Врублевський підкреслює, що “... трудоный потенціал – це, безумовно, єдність кількості і якості. Поняття трудоного потенціалу – продукту історичного розвитку, коли робиться наголос на якісні сторони економічного зростання і високу його ефективність, це означає що найбільший інтерес становлять якісні параметри і закономірності розвитку трудового потенціалу в умовах науково-технічного прогресу”, тобто надається перевага якісним характеристикам [4].

Заслужують на увагу дослідження львівської школи економістів які, розглядаючи категорію “трудоий потенціал”, акцентують увагу на якісних ознаках та методах його ефективного використання. “Трудоий потенціал суспільства, регіону, колективу, особистості – це ті можливості, які можуть бути мобілізовані і приведені до дії у процесі праці і які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні”[5]. У наведених визначеннях відсутнє ототожнення трудового потенціалу з трудовими ресурсами, увага зосереджується на потенційних можливостях, які залежать від різних, особливо якісних чинників.

Виконавши огляд теоретичних та науково-практичних джерел, приходимо до висновку, що спектр характеристик трудового потенціалу розширюється за рахунок введення соціальних складових, які мають вплив на його формування та використання. З цього приводу М.Долішній, враховуючи дію сукупності соціальних чинників, подає визначення соціально-трудоого потенціалу як такого, що “зорієнтований на виробниче функціонування з допомогою соціальних умов, факторів, мотивацій.” Акцентується увага на якісних параметрах, які не обмежені у плані вдосконалення, але мають часові пороги зростання, що диктуються економічною, виробничою, культурною та політичною зрілістю суспільства [1].

Як бачимо, трактування трудового потенціалу як сукупності трудових ресурсів – працездатного населення, яке за віком та статтю здатне працювати і володіє відповідною професійною підготовкою, уже не задовольняє науковців та практиків. Проте, ширшим поняттям, що охоплює не лише професійно-кваліфікаційні ознаки людини, а загалом рівень освіченості, мобільності, можливість адаптування до соціально-економічних змін у суспільстві, демографічну та етнокультурну складові та інші кількісно-якісні характеристики, є соціально-трудоий потенціал. Але цю категорію не можна розглядати як суму потенціалів окремих індивідів, оскільки існують результати колективної праці, тобто трудоий потенціал можна розглядати як сукупну здатність суспільства до накопичення знань, створення на цій основі інтелектуальних продуктів та систем прийняття, перероблення, використання, відтворення та передавання інформації. Саме потенціал конкретних індивідів визначає місце, яке займає держава у світових економічних відносинах.

Щодо комплексної характеристики трудового потенціалу, то на початку 90-х років фахівцями Програми розвитку Організації Об’єднаних Націй був запроваджений інтегральний показник – індекс людського розвитку, або індекс розвитку людського потенціалу, який визначається як середньоарифметичне з п’яти показників: очікуваної тривалості життя, рівня освіти, бідності, безробіття населення, реального ВВП на душу населення. За цією методикою для розрахунку кожної складової зведеного індексу використовуються фіксовані стандарти мінімальних і максимальних значень, за якими порівнюють фактичні показники. Серед недоліків індексу варто зазначити його слабку інформативність, тобто вузьке коло застосованих параметрів. Однак використання цього показника в міжнародних порівняннях має певний сенс, але для оцінки людського (трудоого) потенціалу конкретної країни потрібно розширити і конкретизувати систему показників. Тому для подальшого розроблення кількісної оцінки трудового потенціалу пропонуємо такі засади.

Оскільки в дослідженнях науковців при вивченні трудового потенціалу не часто зустрічаються вимірювання, то, розглянувши різні підходи та методичні принципи оцінювання трудового потенціалу як системної складної категорії, можна зробити висновок про їхній умовний поділ на методи прямого та непрямого вимірювання.

До прямого оцінювання можна зарахувати методи, які враховують такі величини, як чисельність трудових ресурсів, зайнятість у всіх сферах економічної діяльності, фактичну і нормативну оплату праці одного працівника, затрати на відтворення трудових ресурсів до входження їх у виробничий процес, середньорічну продуктивність праці та середню тривалість трудового життя.

На нашу думку, для повнішої кількісної характеристики реального трудового потенціалу доречним буде впровадження таких факторів:

1) доступність закладів охорони здоров'я, а саме: місткість лікувальних та поліклінічних закладів, кількість лікарів та медперсоналу, кількість пенсіонерів за інвалідністю, коефіцієнт дитячої смертності тощо;

2) державні інвестиції у збереження та розвиток трудового потенціалу, які включають: видатки держбюджету на фінансування розвитку соціальної сфери, доходи населення;

3) науковий потенціал, який визначається часткою кандидатів та докторів наук у загальній чисельності економічно активного населення, а також кількістю наукових розробок за аналізований період;

4) освітній потенціал, який визначається доступністю закладів освіти, часткою місць у навчальних закладах, що фінансуються державою, тощо.

При застосуванні прямої оцінки трудового потенціалу виникає низка проблем та неузгодженостей у сфері правового регулювання, які потребують термінового вирішення для забезпечення розвитку трудового потенціалу. Так, визначаючи показник доступності закладів здоров'я, потрібно враховувати той факт, що бюджети лікувальних закладів продовжують залишатись недостатніми, а допомога в медичних закладах давно не є безоплатною, тобто ст.49 Конституції України, яка проголошує право на безоплатну медичну допомогу, має лише декларативний характер. Спроба легалізації комерційних відносин в медичній практиці через затвердження переліку платних послуг у постановках Кабінету Міністрів трактується як порушення Конституції. Як бачимо, дотримання прав людини в галузі охорони здоров'я вимагає удосконалення нормативно-правової бази, тому актуальним сьогодні є розроблення та прийняття Медичного кодексу України.

Враховуючи вплив державних інвестицій на оцінку трудового потенціалу, треба загострити увагу на вдосконаленні нормативно-правової бази регулювання відносин у соціальній сфері. Право на пільги, гарантії й компенсації має більше ніж третина населення України. Але сьогодні немає нормативно-правового акту, який визначав би єдиний порядок надання пільг.

Отже, серед проблем, які впливають на формування трудового потенціалу і соціальну безпеку держави, а також вимагають термінового вирішення, такі:

- системне правове забезпечення єдиного порядку надання пільг;
- досягнення на законодавчому рівні стабілізації фінансового становища позабюджетних страхових та інших соціальних фондів;
- здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про соціальний захист населення України;
- розширення джерел фінансування соціальних послуг та надання їх підприємствам;
- запровадження адресної системи соціальної підтримки населення;
- подолання бідності різних категорій населення та сприяння становленню потужного середнього класу.

Щодо оцінювання такої складової, як науковий потенціал, то варто зазначити, що його роль у сучасному розвитку вітчизняної економіки істотно недооцінена. Долучаючись до європейської інтеграції, економіка України має перетворитись з експортоорієнтованої на постіндустріальну інформаційну глобальну економіку. Інноваційні можливості великою мірою є узалежненими від людських ресурсів і потребують нарощування науково-технічного потенціалу. У сучасних умовах держава, інвестуючи в інтелектуальний капітал, забезпечує національну безпеку і конкурентоспроможність. Основними складовими таких інвестицій є витрати на науку та освіту, хоча Україна вкладає в науку більш як удвічі менше (у відсотках до ВВП), ніж це передбачають стандарти ЄС.

Збереження наукового потенціалу та державні соціальні інвестиції – категорії взаємопов'язані. У західноєвропейських країнах ще з 70-х років минулого століття спостерігається соціальна орієнтація бізнесу, зумовлена переходом до постіндустріального суспільства, що потребує нової якості наукового потенціалу. Ряд соціальних програм реалізується через некомерційні громадські організації, підтримувані державою і бізнесом (система грантів, консультативна підтримка).

Заслугує належної уваги питання оцінки освітнього потенціалу та виявлення напрямів його подальшого удосконалення. У період входження України до Болонського процесу та переорієнтації вітчизняних навчальних закладів на загальноосвітні стандарти особливої актуальності набуває концепція людського розвитку. Одним із способів оптимізації зв'язку між економічним зростанням і людським розвитком згідно з цією концепцією є збільшення інвестицій в освіту, професійну підготовку, сприяння реалізації здібностей людини та її участі у виробництві та розподілі благ. Для реалізації зазначених цілей важливим інструментом може стати розробка і впровадження Програми розвитку освітніх послуг вищих навчальних закладів та перегляд системи сучасних законодавчих та нормативно-правових важелів з питань підготовки висококваліфікованих кадрів. Чинна законодавча база (Закони України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про професійно-технічну підготовку”) недосконала, не враховує нових тенденцій і не орієнтована на потреби майбутнього.

### **Висновки**

Враховуючи сучасні особливості трансформаційного розвитку вітчизняної економіки, поведінку економічно активної частини населення та проблеми у системі правового забезпечення умов розвитку трудового потенціалу, можна зробити висновок про те, що одним із головних пріоритетів соціально-економічної політики України має стати механізм відтворення трудового потенціалу. Для підвищення його ефективності, визначення динаміки змін кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу потрібна спеціальна методика, яка б враховувала ті фактори, які здатні надати всебічну характеристику трудовому потенціалу. Як відомо, безпосередній вплив на формування і використання трудового потенціалу мають організаційно-правові, економічні, соціальні та бюджетні важелі, тому питання удосконалення чинної законодавчої бази інститутів людського розвитку та приведення її у відповідність до міжнародних стандартів є надзвичайно актуальним завданням.

### **Перспективи подальших досліджень**

Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення універсальної методики вимірювання величини трудового потенціалу, оскільки розглянуті критерії оцінки мають свої особливості. Для комплексного оцінювання потрібно поєднати різні критерії, які взаємно доповнюють один одного, дають можливість вибрати правильні рішення у процесі розроблення концепції відтворення трудового потенціалу.

1. *Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур та ін. – Ч. 1. – К., 1994.* 2. *Сергеева Г. П., Чижова Л. С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982. – С. 3.* 3. *Трудовой потенциал советского общества: Тез. докл. и выступл. Всесоюз. науч. – практ. конф. – М., 1987. – Т 2. – Ч.1. – С. 14.* 4. *Врублевский В. К. Развитой социализм: труд и НТР. Очерки теории труда. – М., 1984. – С.116;* 5. *Социально-экономический потенциал региона. – К., 1985. – С. 31.* 6. *Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія та практика // Україна: аспекти праці. – 2006. – №5. – С. 30–34.*