

УДК 331.108.330.

С.Р. Пасека, доц., канд. екон. наук

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудоий потенціал регіону»

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

трудоий потенціал, соціально-трудоий потенціал, соціально-трудоий потенціал регіону, розвиток

На початку нового тисячоліття у змісті та умовах праці відбуваються стрімкі зміни, які багатоаспектно впливають на соціальне середовище, в якому працюють люди, змінюючи самих людей, їх можливості самореалізації, відносини, цінності. З іншого боку, люди з їх знаннями, досвідом, навичками, різними трудовими можливостями, знаходячись в межах певної території, перебувають під могутнім тиском конкуренції, впливами криз, глобальних чинників, протистояння інтересів суб'єктів соціально-трудоих відносин, непрогнозованої взаємодії попиту і пропозиції на регіональних ринках праці. В цих умовах досягнення конкурентоспроможності країни та якісного людського розвитку великою мірою залежить від керованості процесів розвитку та використання соціально-трудоого потенціалу в межах кожного регіону, спрямованості такого розвитку в інноваційне русло.

Разом з тим, в Україні мають місце розбіжності між проголошеними стратегічними цілями щодо модернізації економіки та суспільства і реаліями сьогодення, що призводить до погіршення стану соціально-трудоого потенціалу регіонів, зростання напруги у соціальних відносинах, зниження продуктивності праці, втрати багатьох соціально-трудоих цінностей, соціальної стабільності, що негативно відбивається на стані економіки, можливостях забезпечення соціально-економічних потреб населення, гальмує інноваційний розвиток регіонів.

Останніми роками проблему розвитку соціально-трудоого потенціалу в Україні плідно вивчали 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 трудоого потенціалу все ще остаточно не досліджені, не вдалося подолати руйнівні

© С.Р. Пасека, 2011

тенденції в його розвитку, зупинити кризові явища у функціонуванні соціально-трудоої сфери загалом. Недостатньо вивченими в науковій літературі залишаються питання розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону, який часто неправомірно ототожнюється з трудовим потенціалом.

Усе це, на наш погляд, потребує перегляду та уточнення теоретико-методологічного та методичного забезпечення програм і стратегій розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону, посилення соціальних акцентів у державній та регіональній політиці в інтересах активізації розвитку соціально-трудоого потенціалу регіонів України.

Мета статті полягає у критичному аналізі теоретичних підходів до визначення категорії «соціально-трудоий потенціал регіону» та обґрунтуванні авторського концептуального бачення соціально-трудоого потенціалу, його складових, впливових чинників розвитку.

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

Вивчення наукових джерел показало, що в літературі найбільш поширене застосування терміну «трудоий потенціал», ніж «соціально-трудоий потенціал». Під впливом концепцій людського капіталу, що народилися на Заході, відбувається утвердження у сучасних теоріях погляду на людину як носія людського капіталу. Однак це в ніякому разі не зменшує значимість проблем трудоого потенціалу та соціально-трудоого потенціалу.

Аналіз еволюції наукової думки довів, що термін “трудоий потенціал” у науковому обігу з’явився наприкінці 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-трудоий потенціал», який акцентував увагу на соціальних аспектах формування трудоого потенціалу, проте в науковому обігу часто використовувався в тотожному сенсі.

Теоретичний аналіз свідчить, що уявлення про трудоий 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). Аналіз здійсненої систематизації наукових підходів показав, що їх відмінності полягали в такому:

- факторний підхід – передбачав розгляд трудоого потенціалу через зосередження уваги на певній групі якісних або кількісних його параметрів;
- політекономічний – розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами;
- соціально-демографічний – дослідження трудоого потенціалу на основі використання особливостей національної господарської культури, що історично склалася, урахування демографічно-етнічної складової соціально-трудоого потенціалу;
- трудоресурсний – розгляд трудоого потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці, які в своєму розпорядженні має суспільство на даному етапі розвитку;
- конкурентоспроможний – вивчення трудоого 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 йому носіям специфічних особливостей трудового менталітету та ціннісних орієнтацій;

- системний – розгляд трудового потенціалу в якості системи, що є динамічною в часі і просторі завдяки мінливості кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу та оточуючого середовища;

- інвестиційний – розгляд трудового потенціалу в якості об'єкту 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 в межах поставлених завдань дослідження, які дозволяють зосередити увагу на певних аспектах або особливостях формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Проте уявляється, що поєднати кращі здобутки кожного із наведених підходів дозволило б спільне застосування ресурсного, системного та комплексного підходів, що значно збагатило б можливості наукового пошуку та його результативність.

В 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 «трудова потенція» 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 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-трудова 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 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 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], «трудоий 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 уявляється доцільним 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 таким визначенням можна цілком погодитися, якщо мати на увазі трудовий потенціал, фактично залучений в економіку регіону. Між тим потенційні, невикористані трудові можливості регіону є 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 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, 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 для вибору методів подальшого оцінювання кількісно-якісних показників трудового потенціалу.

Однак, не зважаючи на те, що в сучасних публікаціях можна побачити певні відмінності у розумінні категорії «трудоий 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. 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 у 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]. В наведеному визначенні увага зосереджується на тих якісних параметрах соціально-трудоного 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-трудоної сфери, розвиненості, гармонічності або конфліктності соціально-трудоних 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-трудоний 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-трудоного потенціалу потребує подальшого розвитку. Пропонуємо таке визначення категорії «соціально-трудоний 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-трудоний потенціал регіону відображає наявний та потенційний запас соціально-трудоних можливостей регіону, що формуються демографічними, економічними, політичними, соціальними, культурно-історичними, географічними та іншими чинниками, виявляючи себе у соціально-трудоній сфері в результаті активних соціальних взаємодій і взаємозалежностей, впливаючи на соціально-економічний розвиток регіону.

Отже, структура соціально-трудоного 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-трудоного потенціалу включає: соціальні можливості для формування здорової, освіченої, професійно грамотної, мотивованої до праці людини, здатної до постійної саморозвитку; господарчу, корпоративну культуру, пріоритетні соціально-трудоні цінності населення, відносини між соціальними групами, соціально-трудоні відносини, поширені в регіоні мотиви щодо вибору робочих місць, прояву трудової активності, соціальної відповідальності, досвід соціального діалогу, громадянська свідомість тощо.

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

Розвиваючи відомі з літератури підходи [2, с. 105], пропонуємо під розвитком соціально-трудоного потенціалу регіону 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.



Рисунок 1- Схема концептуального уявлення про сутність соціально-трудоного потенціалу, його складові та чинники розвитку

Важливо усвідомити, що більш розвинені соціальні та трудові можливості регіону створюють кращі передумови для економічного зростання, інноваційного розвитку, отже, розвиток соціально-трудоного потенціалу слід розглядати в одній площині з вагомими чинниками сприяння модернізації економіки та суспільства.

Викладене у статті дозволяє зробити такі висновки:

- теорія розвитку соціально-трудоного потенціалу все ще знаходиться на стадії формування, що пояснює неоднозначність підходів до її тлумачення в літературі.
- в 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 в ніякому разі не зменшує значимість проблем трудоного потенціалу, соціально-трудоного потенціалу;
- категорія «соціально-трудоий потенціал» є значно ширшою за своїм змістом і природою, ніж категорія «трудоий потенціал», оскільки відображає не лише трудовий потенціал, а й сукупність соціальних умов його продуктивного розвитку та використання.
- уточнено визначення терміну «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;
- запропоновано схему концептуального уявлення про сутність соціально-трудоного потенціалу, його складові та чинники розвитку, яка може бути використана в процесі діагностики стану соціально-трудоного потенціалу регіону, визначення впливових чинників та оптимізації важелів впливу для активізації розвитку соціально-трудоного потенціалу в інтересах модернізації економіки та суспільства.

Список літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
2. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудоного потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 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'яченко, 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 (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. дисертації на здобуття наук. ступеню канд. екон. наук. – Львів, 2011. – 20с.
7. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика. Кол. 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 // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69-73.
9. Економіка праці та соціально-трудова 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.
11. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Курас. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.

С. Пасека

Теоретические подходы к определению категории «социально-трудова потенціал региона»

Систематизирован и осуществлён критический анализ научных подходов к определению категорий «трудова потенціал», «трудова потенціал региона», «социально-трудова потенціал региона». Определён авторский подход к пониманию социально-трудова потенціала региона, его составляющих, закономерностей развития.

S. Paseka

Theoretical approaches to the definition of the category “Social-working potential of the region”

A critical analysis of the scientific approaches to the determining the categories of "labour potential", "labour potential of the region", "social-labour potential of the region" have been done and systematized. The author's approach to the understanding of the social-labour potential, its components.

Одержано 14.10.11