СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І ЕКОНОМІКА

Є. Качан, О. Цісецький

НОВІ ПІДХОДИ У ДОСЛІДЖЕННІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Інтеграція української економіки в світові структури передбачає її перехід на міжнародні стандарти у визначенні багатьох соціально-економічних процесів і явищ, у т. ч. , у сфері праці. Це дасть можливість не тільки реально оцінювати розвиток цих процесів у нашій країні, а й порівнювати їх із аналогічними процесами в інших країнах. Тому доцільно широко впроваджувати у практику поняття "економічно активне населення" замість поняття "трудові ресурси", яке використовується нині в Україні. У ринковій економіці для суспільства важливо знати обсяги і потенційні можливості економічно активного населення, а це може зумовити потребу у перегляді підходів у дослідженні трудового потенціалу.

"Трудовий потенціал" як науковий термін почали використовувати у період інтенсивного розвитку економіки багатьох країн. Це була своєрідна реакція науки на потребу практики щодо забезпечення якісного вдосконалення всієї системи формування і використання сукупної здатності людей до праці, виявлення резервів і шляхів творчої активізації людини як суб'єкта виробництва і суспільного життя.

Нині в економічній літературі існує декілька тлумачень поняття "трудовий потенціал". Ще остаточно не вирішено, які категорії населення належать до трудового потенціалу: чи працездатне, чи у працездатному віці. Хоча науковці єдині у тому, що у трудовому потенціалі слід враховувати як кількісні, так і якісні аспекти населення. Так, В. В. Онікієнко зазначає, що трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві, з урахуванням його технологічної та технічної оснащеності. За визначенням С. І. Пирожкова, трудовий потенціал – це розвинута у даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в межах існуючого в даному суспільстві процесу праці та суспільної діяльності.

Дещо іншу думку висловлюють В. Костаков і О. Попов, які вважають, що трудовий потенціал – це відповідні трудові ресурси, розглянуті в єдності їх якісного та кількісного аспектів.

В Указі Президента України "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року " від 3.08.1999 р. зазначено: "Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за окремих ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні, та мають намір провадити трудову діяльність".

Певну уніфікацію поняття "трудовий потенціал" здійснили науковці львівської школи економістів. За їх визначенням, "Трудовий потенціал суспільства, регіону, колективу, особистості – це ті можливості, які можуть бути мобілізовані й приведені до дії у процесі праці і які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні".

Звісно, що відсутність єдиного визначення трудового потенціалу ускладнює розгляд його внутрішньої структури як об'єкта дослідження, виявлення закономірностей і протиріч, властивих механізму його відтворення.

© Є. Качан, О. Цісецький, 2002.

Ми вважаємо, що для ґрунтовнішого і всебічного дослідження здатності суспільства використовувати свої потенційні можливості у процесі свого розвитку доцільно було б використовувати поняття "людський потенціал" який би охоплював усе населення країни чи регіону.

На нашу думку, людський потенціал потрібно визначати за віковими критеріями, але не обмежуватися лише працездатним віком, тому що людський потенціал – це інтегральна категорія, яка характеризує якісну і кількісну здатність суспільства (а не окремої його складової) забезпечити виробництво ресурсами праці відповідно до вимог на певних етапах його розвитку. Крім того, не можна забувати, що слово "потенціал" є похідним від слова "потенція", (лат. *potentia* – сила, що означає можливість, здатність, яка існує в прихованому вигляді і може проявитися за певних умов). Безперечно, основою людського потенціалу є і залишиться населення у працездатному віці. Але не слід нехтувати людьми інших вікових груп – дітьми і пенсіонерами, які є носіями робочої сили, яка за певних умов може бути використана з більшою чи меншою ефективністю. Під "певними умовами" ми розуміємо не лише досягнення індивідом працездатного віку, а й рівень його здатності до праці, створення для цього необхідної мотиваційної основи тощо. До того ж, у розвитку будь-якого суспільства бувають періоди, коли в різних сферах господарства виникає потреба у застосуванні робочої сили не тільки громадян працездатного віку, але й усіх, хто може і вміє щось робити залежно від своїх знань і умінь. Такими періодами є війна, наслідки стихійного лиха чи техногенної катастрофи, глибока економічна криза чи інтенсивне економічне зростання. Хоча подібні обставини не є постійними чи бодай регулярними, однак відомостями щодо наявного потенціалу, яким володіє держава, відповідні її структури повинні володіти.

Може виникнути запитання, чому ми використали для диференціації людського потенціалу саме вікові критерії людини. Це зумовлено впливом кількох чинників. У кожній віковій категорії людей є певна кількість осіб, які за визначенням є непрацездатними (хоча вони знаходяться у працездатному віці), або не можуть бути працездатними (якщо вони у віці молодшому або старшому за працездатний) – тобто це інваліди дитинства, праці, війни тощо. Звичайно, таким людям дуже важко знайти застосування своїм знанням і вмінням у традиційних сферах суспільного життя. Але в сучасних умовах, коли в усьому світі інтенсивно розвиваються інформаційні технології, комп'ютерна техніка, ці особи можуть не виходячи з дому займатися певним видом діяльності. Таким чином, в конкретних умовах навіть інваліди з певними знаннями і вміннями можуть приносити користь і собі, і державі, а отже, вони є складовою частиною людського потенціалу, хоча за існуючим визначенням не належать до працездатного населення.

Ще одна група людей, яка не належить до працездатного населення – це пенсіонери працездатного віку, які в переважній більшості мають достатньо високий кваліфікаційний та професійний рівень, виробничий досвід, можливість і бажання працювати. За певних економічних та соціальних умов, законодавчої бази такі пенсіонери також зможуть реалізувати своє вміння, тобто увійдуть до складу людського потенціалу.

Частина дітей та підлітків шкільного віку, у вільний від навчання час, також можуть займатися певною трудовою діяльністю. Хоч якогось великого значення для економіки це не має, однак вони набувають особистого досвіду в трудових стосунках, який обов'язково згодиться їм при досягненні працездатного віку і виборі майбутньої професії. Отже, вказана категорія також формує майбутній людський потенціал.

Таким чином, ми вважаємо, що до людського потенціалу слід включити все населення, здатне до суспільно-корисної діяльності, а його вікові категорії є універсальним способом диференціації цього потенціалу за певними ознаками.

Пропонуємо таку диференціацію людського потенціалу за віковими категоріями:

Основна, до якої належить усе населення працездатного віку;

Перспективна, котра охоплює осіб у віці до 15 років;
Резервна, яка включає в себе пенсіонерів.

Таке групування людського потенціалу ми вважаємо доцільним, виходячи із необхідності не лише ґрунтовнішої оцінки його якісної структури, а й визначення соціальних пріоритетів розвитку останнього за кожною з трьох груп, сучасних умов розвитку суспільства в цілому і людського потенціалу зокрема. Незаперечним є той факт, що до складу основної групи мають увійти особи працездатного віку, переважна більшість з яких бере участь у суспільному виробництві, має для цього знання, вміння, досвід, підвищує свій кваліфікаційний рівень, освоює нові професії одночасно із розвитком науково-технічного прогресу, має високу територіальну мобільність, що сприяє розвитку економіки всього регіону чи країни. Дана група є найчисельнішою, від неї залежать розвиток і життєдіяльність непрацездатного населення, тому для держави і для суспільства ця група людського потенціалу найголовніша і вивчати її треба детально і глибоко.

Наступна, після основної, – перспективна група, до якої входять підлітки у віці до 15 років. Дану групу людського потенціалу ми виділяємо виходячи з того, що більшість дітей в цьому віці уже мають певні уявлення щодо трудових відносин в суспільстві, професій, багато хто з них вже визначив для себе ким бути у майбутньому, або вже й сам брав безпосередню участь в трудових відносинах, чи то регламентованих, чи не регламентованих. Саме для цієї категорії необхідно проводити цілеспрямовану професійну орієнтацію, оскільки з урахуванням перспективних потреб ринку праці від цього залежатиме їх можливість працевлаштування на підходящу роботу.

Крім того, треба пам'ятати: підлітки дуже швидко, і що важливо, ефективно сприймають усі новинки, які є результатом поступу науково-технічного прогресу. Тому, вивчаючи кількісні і якісні особливості населення наймолодших вікових груп, спостерігаючи за розвитком їх психофізіологічних, освітніх, інтелектуальних особливостей, ми матимемо реальну картину того, хто прийде на зміну сучасній основній категорії людського потенціалу в майбутньому.

До останньої, резервної групи, ми віднесли осіб пенсійного віку. Резервною дану групу названо тому, що пенсіонери вже мають певний кваліфікаційний, освітній, інтелектуальний рівень, великий трудовий досвід, тобто є вже підготовленим резервом для основної категорії людського потенціалу і в разі необхідності можуть залучатися на свої попередні робочі місця. Особливістю осіб старших вікових груп є те, що в них вже сформовані певні життєві, професійні, економічні стереотипи, а тому їм важко адаптуватися до нових економічних відносин. Крім того, в міру своїх вікових психофізіологічних особливостей люди похилого віку значно повільніше освоюють нову техніку, нові методи в управлінні тощо. При цьому треба пам'ятати, що в нашій країні після 70 років майже ніхто не працює, за винятком висококваліфікованих науковців, державних і політичних діячів, приватних підприємців. Тому при дослідженні резервної категорії головну увагу слід приділяти віковим групам у віці до 70 років.

Вважаємо, що запропоновані нами підходи щодо дослідження людського потенціалу, доцільно використовувати не лише економістами та демографами, а й медиками, педагогами, психологами та ін. Це дасть змогу значно ґрунтовніше вивчити специфіку формування та розвитку окремих складових людського потенціалу, його якісні параметри, що дуже актуально в умовах становлення раціональної стратегії суспільного розвитку на не лише короткострокову, а й на віддалену перспективу.

Якщо проблеми формування якісної компоненти людського потенціалу, крім економістів, досліджуватимуть медики, педагоги, психологи та ін., то це дасть змогу ґрунтовніше підійти до їх вирішення, визначити саме ті пріоритети, які повинні скласти основу державної соціально-економічної політики.