

Трудовий потенціал як складна соціально-економічна система

Праця і людина, як учасники виробництва, завжди були в центрі уваги вчених. Внаслідок в науковий оборот введено ряд категорій: трудовий потенціал, трудові ресурси, робоча сила, особистий фактор виробництва, кадри, персонал тощо. На жаль, до цього часу відсутні єдині погляди щодо їх сутності і взаємозв'язків, дискусії про їх природу, тотожність і розмежування тривають.

Значною розмаїтістю характеризуються погляди і методологічні підходи дослідників до категорії трудового потенціалу. Переважають, зокрема, ресурсний, демографічний і політекономічний підходи.

На наш погляд до визначення категорії трудового потенціалу слід підходити комплексно, оскільки це поняття є складною соціально-економічною системою.

У зв'язку з цим важко погодитись з твердженнями деяких вчених, зокрема, М.Скаржинського, І.Баландіна, А.Тяжова, які зводять трудовий потенціал до однієї з економічних форм особистого фактора на стадії з'єднання із засобами виробництва в даному виробничому процесі [13]. Ми вважаємо, що поза межами процесу праці немає особистого фактору, є трудовий потенціал в ресурсному, ресурсно-обмінному чи демографічно-відновному стані. З другого боку, якщо дотримуватися твердження, що трудовий потенціал має місце лише в даному виробничому процесі, то звідси виходить, що трудові ресурси за межами виробництва (безробітні, тимчасово непрацюючі тощо) не є потенціалом, трудовими можливостями країни, галузі, регіону, сільської місцевості тощо. Простежується відсутність логіки.

Не зовсім коректно визначати трудовий потенціал кількісно кінцевим результатом, кількістю і якістю продукції, яку можна отримати при суспільно-нормальному функціонуванні особистого фактора [13]. Адже трудові ресурси хоча і дуже важливі, але лише один фактор виробництва. Окрім нього у виробничому процесі беруть участь засоби виробництва, а також земля як головний засіб виробництва в сільському господарстві. Кінцевий результат визначається не лише працею, а й капіталом.

Не можна уподібнювати трудовий потенціал до категорії сукупного працівника, як це робить В.Врублевський [4]. Адже трудовий потенціал, трудові можливості країни або галузі далеко не обмежуються зайнятим чи навіть економічно активним населенням.

І зовсім некоректно розглядати трудовий потенціал як сукупність працівника і відповідних умов праці. Зокрема, допускає змішування характеристик трудового потенціалу з характеристиками умов його функціонування С.Кузьмін [10]. Але ж трудовий потенціал і умови його відтворення – це різні економічні категорії. Умови відтворення формують трудовий потенціал, забезпечують певний рівень його використання. Правда, в процесі аналізу умов функціонування трудового потенціалу, можна мати певні судження про трудовий потенціал як такий, але лише опосередковано.

Не можна розглядати трудовий потенціал і як виробничі властивості працівників, хай навіть дуже важливі, як це робить І.Гладкий [5]. Такі характеристики властивостей трудового потенціалу як його виробничо-кваліфікаційний, психологічний, особистий потенціал і інші, мають право на обов'язкове існування за умови визнання поряд з цим характеристики кількісних рамок трудового потенціалу. Тобто, трудовий потенціал як

економічна категорія має як якісні так і кількісні рамки та характеристики. Це визнає більшість дослідників даної категорії.

На нашу думку, не коректно кількісно зводити трудовий потенціал до трудових ресурсів, як це певною мірою роблять О.Бугуцький [2], В.Онікієнко [14], П.Сергєєва [12], А.Котляр [9], В.Костаків [7], М.Голдін [6] і інші. Трудові ресурси і трудовий потенціал – самостійні економічні категорії, які відрізняються не лише якісно, але і кількісно. Якби було навпаки, то необхідність в одному з цих понять відпала б. Трудовий потенціал як ширша економічна категорія, включає в себе трудові ресурси, але не дорівнює їм. Якби ці дві економічні категорії співпадали кількісно, як це твердять окремі вчені, то логічно, що вони співпадали б і якісно, а, значить, були б тотожні. Але це не так. Трудовий потенціал, володіючи певними кількісними і якісними параметрами, включає в себе трудові ресурси, які теж мають певні кількісні і якісні характеристики, що включаються в аналогічні характеристики всього трудового потенціалу. Одночасно і трудовий потенціал, і трудові ресурси є носіями дуже важливої властивості, яка характеризує їх сукупну здатність до праці – робочої сили.

Таким чином, ми вважаємо, що трудовий потенціал є складним суспільно-економічним явищем. Це одночасно і складна структура, і процес, і різні форми перебування, і кількісні та якісні ознаки. І все це залежить від певних факторів, умов відтворення, економічної системи, виробничих відносин. Графічна модель трудового потенціалу може мати такий вигляд (Рис. 1).

Пропонуємо наше визначення трудового потенціалу: трудовий потенціал – це трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника) наявні в даний час і передбачувані на перспективу, що сформовані і формуються у певних виробничих відносинах та умовах відтворення і характеризуються певною діалектичною сукупністю кількісних та якісних ознак; це складне суспільно-економічне явище, що має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, є процесом, перебуває в кожний даний момент одночасно у різних формах.

До кількісних характеристик трудового потенціалу, на наш погляд відносяться:

1. Чисельність працездатного населення на даний період в працездатному і непрацездатному віці: а) зайнятого у виробництві; б) не зайнятого, але яке ефективно шукає роботу; в) не зайнятого і такого, яке не шукає роботу. г) на навчанні, тривалому лікуванні.
2. Потенціальні демографічні можливості.
3. Запас праці на даний період і на перспективу (у днях, у роках).

Якісні характеристики трудового потенціалу включають: а) загальний стан здоров'я і рівень працездатності; б) середня тривалість життя; в) середній вік; г) статеві-вікова структура; д) рівень загальноосвітньої підготовки; е) рівень професійної підготовки і кваліфікації, професійно-кваліфікаційний склад; є) стаж роботи, досвід, трудові навички; ж) рівень трудової активності; з) рівень ідейно-політичної і соціальної зрілості, політичної культури (ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, розуміння, відданість державній ідеології тощо); и) психологічні характеристики: рівень свідомості, організаторські здібності, т.д.; і) рівень моралі; ї) рівень культури і вихованості; к) менталітет, національно-етнічний склад; л) потенціальні передбачувані демографічні якісні характеристики.

Трудовий потенціал і всі його складові не мають статичного характеру, а знаходяться в динаміці, в постійному розвитку. Формою такого розвитку трудового потенціалу є процес відтворення, який в свою чергу є елементом процесу суспільного відтворення в цілому.

Вважаємо, що мають рацію ті дослідники, які виділяють чотири фази процесу відтворення трудового потенціалу: а) формування (виробництво) трудового потенціалу; б) його розподіл і перерозподіл; в) обмін; г) споживання (використання) трудового потенціалу. Поділ процесу відтворення трудового потенціалу на фази зумовлений тим, що характер відтворення на кожній з цих фаз формується різними факторами. А тому, щоб

підготувати трудовий потенціал потрібної кількості і якості (приміром, адекватний умовам ринку), слід уміло і цілеспрямовано впливати на фактори в кожній фазі процесу відтворення, створюючи відповідні умови. При цьому треба мати на увазі, що і фази, і елементи фаз взаємопов'язані і взаємообумовлені. І зміна умов, або будь-яка дія на одній із фаз чи елементі фази призводить до ланцюгової реакції змін в усіх фазах і елементах. В зв'язку з цим, враховуючи умови, що склалися, і застосовуючи певні важелі впливу в одній із фаз, маємо передбачати зміну в темпах і пропорціях розвитку в інших фазах відтворення.

Отже, відтворення трудового потенціалу – це складне соціально-економічне явище, яке в себе включає: а) власне процес відтворення трудового потенціалу в складі названих чотирьох фаз, кожна з яких поділяється на цілу низку елементів, б) умови відтворення трудового потенціалу, які впливають на процес відтворення і формуються під впливом суспільно-економічних відносин і певних факторів, в) фактори, які впливають і на сам процес відтворення, і на його умови, г) суспільно-економічні відносини, які виникають в суспільстві з приводу формування, розподілу, обміну і споживання трудового потенціалу.

Виходячи з розуміння трудового потенціалу як складної соціально-економічної системи і нашого визначення цієї категорії, ми дійшли висновку про об'єктивну необхідність введення в науковий оборот поняття форм перебування трудового потенціалу у кожен даний момент. Дійсно, трудовий потенціал, як процес, проходячи певні фази розвитку і відтворення, в кожний даний момент перебуває одночасно у різних формах. На нашу думку можна і потрібно виділити чотири форми перебування трудового потенціалу в кожний даний момент: а) демографічно-відновну; б) ресурсну; в) ресурсно-обмінну; г) особистого фактору (Рис. 2.):

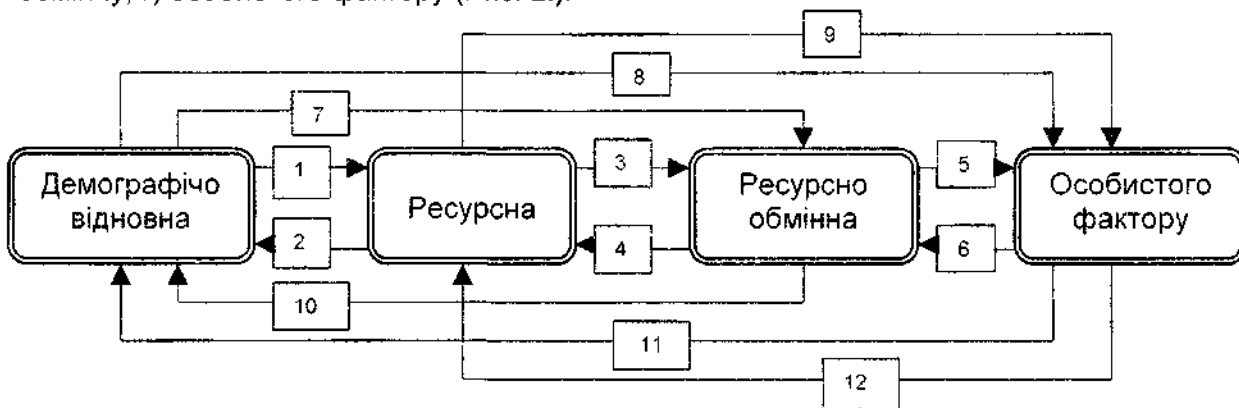


Рис. 2. Форми перебування трудового потенціалу в кожний даний момент і основні трудовотоки між ними.

В демографічно-відновній формі знаходиться передбачуваний на майбутнє трудовий потенціал (діти, школярі), тут фіксується природний приріст (народжуваність, смертність), перебувають особи, які здобувають фах, перекваліфіковуються, підвищують фаховий рівень, відновлюють здоров'я.

В ресурсній формі перебуває частина трудового потенціалу, яка в даний момент з тих чи інших причин не використовується, хоча володіє працездатністю.

В ресурсно-обмінній формі знаходиться частина трудового потенціалу, який в даний час активно шукає застосування.

У формі особистого фактора перебуває частина трудового потенціалу, яка в даний час задіяна на виробництві, тобто це трудовий потенціал, який з'єднаний з засобами виробництва і споживається. Це персонал підприємств, в т.ч. постійні кадри спеціалістів, керівників і кадри масових професій.

Зміст трудовотоків між цими формами перебування наступний:

1. Особи, які вступили в працездатний вік або закінчили учбовий заклад, або завершили тривале лікування, не мають і не шукають роботи. 2. Непрацюючі працездатні,

які поступили на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації або вибули на тривале лікування чи померли. 3. Непрацюючі працездатні, які почали шукати роботу, отримали статус безробітного. 4. Безробітні, які перестали шукати роботу, втратили статус безробітного. 5. Безробітні, які отримали роботу. 6. Працівники, які втратили роботу, почали активно її шукати і отримали статус безробітного. 7. Особи, які вступили в працездатний вік або завершили навчання чи тривале лікування і активно шукають роботу. 8. Особи, які досягли працездатного віку чи здобули професію і знайшли роботу, або повернулись на роботу з перепідготовки, підвищення кваліфікації чи після тривалого лікування. 9. Працездатні, які не шукали роботу, але отримали її. 10. Особи, які шукали роботу але вибули на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, на тривале лікування або померли. 11. Зайняті працівники, які направлені або вибули на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації або на тривале лікування чи померли. 12. Звільнені працівники або які добровільно залишили роботу чи вийшли на пенсію, можуть, але не бажають працювати.

Ми вважаємо, що виділення таких форм перебування трудового потенціалу сприятиме покращенню його обліку і прогнозування, а, значить, і ціленаправленого регулювання. Зокрема, виділивши форми перебування трудового потенціалу, можна глибше вивчити потоки трудового потенціалу між цими формами і доцільно на них впливати.

Таким чином, трудовий потенціал на наш погляд, найбільш широке і ємне поняття з числа інших, що характеризують трудові можливості країни (галузі, підприємства, сільської місцевості, людини, тощо).

Найближче до трудового потенціалу (дехто навіть змішує ці поняття) знаходяться трудові ресурси. Ми особливо підкреслюємо, що змішувати ці категорії не можна. Поняття трудові ресурси в нашій країні вже десятки років використовується переважно як планово-обліковий вимірник запасів праці, кількості носіїв робочої сили. Воно дуже поширене, але єдиного підходу до його визначення не вироблено до цього часу. Найчастіше трудові ресурси порівнюють з робочою силою, а то й ототожнюють з нею, хоча більшість вчених визнає, що трудові ресурси ширше поняття ніж робоча сила.

На основі проведеного огляду літературних джерел і власних суджень, можна запропонувати наступне визначення трудових ресурсів: це складова частина трудового потенціалу, яка включає в себе наявне в даний час зайняте і незайняте працездатне населення з певною фізичною, розумовою, професійно-кваліфікаційною і духовною здатністю до праці, це запаси праці, що використовуються і можуть бути використані в разі потреби.

Важче з визначенням поняття робочої сили і її зв'язку з трудовим потенціалом. Впродовж багатьох років сформувались умовно дві течії дослідників, які вкладають в поняття «робоча сила» зовсім несхожий зміст: одні розуміють робочу силу як здатність працівників до праці, тобто, як властивість,

як якісну категорію, а другі – як певну частину населення, тобто як кількісну категорію.

На наш погляд, тут є проблема. З одного боку, впроваджуючи макроекономічну систему національних рахунків, створюючи відкрите

суспільство, ми не можемо не зважати, що світове співтовариство, зокрема, МОП трактує робочу силу як частину населення, яке має роботу, а також населення, яке активно її шукає [8]. Подібних поглядів дотримуються чимало українських вчених, зокрема, О.Лібанова [11], О.Бугуцький [1] і інші. В Україні під робочою силою розуміють переважно чисельність працездатного населення в працездатному віці.

З другого боку, об'єктивно-необхідне право на існування має визначення робочої сили як властивості, як здатності людини до праці. Власне робоча сила або здатність людини до праці є товаром і продається на ринку ресурсів. Якщо ж заперечувати природу робочої сили як властивості, як здатності людини до праці, то логічно можна прийти до за відомо абсурдного висновку, що на ринку ресурсів продається людина, а не її здатність до праці або ж до заперечення товарної природи трудових відносин.

Розв'язання цієї проблеми на даному етапі слід шукати на шляху компромісу: в категорію «робоча сила» слід включати два поняття. Перше: робоча сила – це інтегральна здатність населення до праці, його властивість, фізичні, професійні і духовні можливості у виробництві продукції і наданні послуг – предмет купівлі-продажу на ринку ресурсів. Це принципово важливе формулювання. До того ж слід пам'ятати, що величина кінцевого результату будь-якого виробництва визначається не стільки трудозабезпеченістю, скільки рівнем інтегральної здатності працюючих (і засобів виробництва, зрозуміло).

Таким чином, робоча сила є властивістю як трудового потенціалу так і трудових ресурсів. І друге поняття: робоча сила – це працездатне, економічно активне населення, тобто населення, яке працює, і населення, яке активно шукає роботу.

Під особистим фактором, ми вважаємо, слід розуміти частину трудових ресурсів, які поєднані з засобами виробництва, тобто безпосередньо зайняті у виробничому процесі. За межами виробництва особистого фактору не буває.

Там це – незайняті трудові ресурси чи трудовий потенціал, які стають фактором виробництва лише у взаємодії з засобами виробництва, капіталом.

Персонал – весь списочний склад підприємства: основні і допоміжні постійні працівники.

Кадри – основні постійні (штатні) працівники (без допоміжних і тимчасових).

Кожен з трудових показників – трудовий потенціал, трудові ресурси, робоча сила, особистий фактор, персонал, кадри – можна розглядати як в територіальному аспекті (країна, область, район, місто, село) так і в галузевому (народне господарство, галузь, комплекс галузей (АПК), підприємство, працівник). Кожний аспект розгляду має певні особливості.

Таким чином, огляд літературних джерел засвідчує різні підходи вчених до категорії трудового потенціалу і його складових. Але незаперечним є об'єктивна необхідність такої категорії, розуміння її як складної соціально-економічної системи, що включає в себе кількісні і якісні ознаки, форми перебування, процес відтворення з певними фазами і елементами фаз, умови відтворення, фактори впливу, соціально-економічні відносини з приводу формування, розподілу, обміну і споживання. Всі складові системи перебувають у діалектичному взаємозв'язку, що вимагає комплексного підходу до вивчення трудового потенціалу.

Література

1. Бугуцький А.А. Повышение эффективности труда в сельском хозяйстве. – К.: Урожай, 1980. – 168 с.
2. Бугуцький О., Лишиленко В. Фактори ефективного використання трудових ресурсів села. // Економіка України. – 1995. – №8. – С.59-68.
3. Бугуцький О.А. Демографічна ситуація на селі. // Економіка АПК. – 1997. – №11. – С. 54-59.
4. Врублевский В.К. Развитой социализм и НТР: очерки теории труда. – М., 1984. С. 116.
5. Гладкий И.И. Человеческий фактор развития. – М., 1986. С.6-7.
6. Голдин М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. – 1982. – №5. – С. 3.
7. Костиков В., Попов А. Интенсивное использование трудового потенциала // Социалистический труд – 1982. №7. С. 61.
8. Колшня Л. Безробіття в умовах формування ринкових відносин. // Україна: аспекти праці. 1997. – №6. – С.9-11.
9. Котляр А.Е. Формирование и использование трудового потенциала // Вопросы экономики, – 1986. – №6, С.23-24.
10. Кузьмин С.А. Эффективная занятость населения. – М., 1990, С. 23.
11. Лібанова Е.М. Ринок праці. – К.: Інститут підготовки кадрів ДСЗ, 1996. 132 с.
12. Сергеева П.Г. Профессиональная занятость женщин: проблемы и перспективы. – М., 1987, с. 6.
13. Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжов А.И. Трудовой потенциал социалистического общества. – М., 1987, С. 12.
14. Трудовой потенциал Украинской ССР. – Киев, 1982, С. 4.

Анотація

Обґрунтовується необхідність розгляду трудового потенціалу як складної соціально-економічної системи до складу якої входять: кількісні і якісні параметри, форми пе-