

СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.522.4:331.101.2(045)

Ареф'єва О.В.

*доктор економічних наук, професор,
декан факультету економіки та підприємництва
Національного авіаційного університету*

Полоус О.В.

*асистент кафедри міжнародної економіки
Національного авіаційного університету*

МІСЦЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ПОНЯТЬ ПРО ПРАЦЮ

PLACE OF LABOUR POTENTIAL IN THE SYSTEM OF ECONOMIC CONCEPTS RELATED TO LABOUR

АНОТАЦІЯ

У статті проводиться системне дослідження основних економічних понять, які характеризують участь людини у виробничій діяльності. Побудовано комплексну схему класифікації рівнів економічних понять про працю, що включає три рівні. Визначено взаємозв'язок розробленої авторами схеми з теорією мотивації А. Маслоу. Проведено дослідження та аналіз основних понять, що характеризують участь людини у виробничій діяльності, та визначено місце трудового потенціалу в системі даних економічних понять. Встановлено практичне значення теоретичних положень щодо визначення понять для сфери підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємств. З'ясовано інтегративний характер поняття «трудова потенція», що може слугувати основою для формування окремої концепції.

Ключові слова: трудова потенція, трудові ресурси, персонал, робоча сила, людський капітал, кадровий потенціал.

АННОТАЦИЯ

В статье проводится системное исследование основных экономических понятий, которые характеризуют участие человека в производственной деятельности. Построена комплексная схема классификации уровней экономических понятий о труде, которая включает три уровня. Определена взаимосвязь разработанной авторами схемы с теорией мотивации А. Маслоу. Проведены исследование и анализ основных понятий, которые характеризуют участие человека в производственной деятельности, и определено место трудового потенциала в системе данных экономических понятий. Установлено практическое значение теоретических положений об определении понятий для сферы повышения эффективности формирования и использования трудового потенциала предприятий. Выяснен интегративный характер понятия «трудова потенція», что может служить основой для формирования отдельной концепции.

Ключевые слова: трудовая потенция, трудовые ресурсы, персонал, рабочая сила, человеческий капитал, кадровый потенциал.

ANNOTATION

The article provides the systematic study of basic economic concepts that characterize human involvement in productive activities. A comprehensive scheme of classification of the levels of economic concepts related to labour, which includes three levels, is built. The correlation between the scheme developed by the

authors and the Maslow's theory of motivation are defined. The investigation and analysis of the basic concepts that characterize the human involvement in productive activities and the place of labour potential in the present economic concepts are made. The practical value of theoretical propositions about the definitions for scope of improving the efficiency of formation and usage of labour potential of enterprises are set. The integrative character of the concept of «labour potential», which can serve as a basis for the formation of a separate concept, is found.

Keywords: labour potential, human resources, personnel, labour, human capital, workforce capacity.

Постановка проблеми. В умовах інтенсифікації суспільного відтворення та формування передумов переходу на інноваційну модель економічного розвитку проблема підвищення продуктивності суспільної праці стає все більш актуальною, гостро ставлячи питання про ефективну участь людини у виробничій діяльності. Так як всі соціально-економічні явища перебувають у тісному взаємозв'язку, це вимагає комплексного, системного підходу до дослідження процесів соціально-трудої сфери, управління соціально-трудоими процесами. Важливим кроком у вирішенні подібного завдання є розробка цілісної теоретичної концепції, яка дає можливість розглядати складну систему явищ господарського життя підприємства у взаємозв'язку та взаємозумовленості.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Кожному етапу розвитку уявлень про форми та фактори виробничої діяльності відповідає своє поняття, що характеризує участь людини у трудовій діяльності. Зокрема, даним поняттям присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як А.І. Рофе, Б.Г. Збишко, В.В. Ішин, С.Г. Струмилін, Є.Я. Грегова, В.В. Дубровський, І.Д. Мацкуляк, У. Петті, У. Боуен, Г. Бекер, Р.А. Фатхурдінов та ін.

Слід зазначити, що кожне з понять носить важливе значення для категоріально-понятійного апарату економічної науки, адже відповідає її практичним вимогам, сприяючи ефективному формуванню та розвитку теоретичної та методологічної баз.

Мета статті. Дослідження та аналіз основних понять, що характеризують участь людини у виробничій діяльності, що сприятиме визначенню місця трудового потенціалу в системі даних економічних понять.

Виклад основного матеріалу. З метою забезпечення системності у розгляді основних економічних категорій, які характеризують участь людини у виробничій діяльності, авторами статті пропонується наступна комплексна схема класифікації рівнів даних економічних категорій, що дозволить дослідити теоретичні аспекти системи запропонованих понять, яка складається із трьох рівнів, що передбачають аналіз зовнішнього середовища, його зв'язку із внутрішнім середовищем, а також дослідження взаємопов'язаних компонентів, розгляд яких сприятиме досягненню цілей, визначених для даної системи понять (рис. 1).

Представлена вище схема ілюструє тісний взаємозв'язок запропонованих для дослідження понять з теорією мотивації А. Маслоу. Так, на нижчому рівні розташовані базові поняття, що узагальнюють розуміння про участь людини в економічному житті та відповідають найбільш важливим людським потребам та без задоволення яких неможливим є біологічне існування людини. На наступному рівні містяться поняття, що відображають локальну участь людини

у господарській діяльності (в рамках підприємства, організації, установи) та характеризують її як соціальну сутність. На останньому рівні розміщені поняття, що відображають індивідуальність кожного робітника та відповідають характеристичі його особистості.

Як видно з рис. 1, перший рівень представлений поняттями «робоча сила», «трудова ресурси» та «трудова потенціал». Даний рівень виражає взаємозв'язок з фізіологічними потребами робітника, що для державних органів влади та керівництва має виражатися у забезпеченні гарних умов праці, привабливих заробітних плат, субсидюванні житла, безкоштовних чи датованих обідах та ін. Дані заходи сприятимуть максимальному задоволенню найважливіших потреб та зосередженості робітників на власному розвитку та загальному досягненню цілей конкретних підприємств.

Важливою частиною трудових ресурсів є робоча сила. Термін «робоча сила» виник в XIX ст. у зв'язку з необхідністю позначення та обліку особистісного фактору виробництва. Сутність поняття «робоча сила» достатньо детально розкрита К. Марксом, який розумів під нею «сукупність фізичних та духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини та які пускаються ним в хід всякий раз, коли він виробляє будь-які споживчі вартості». З цього визначення слідує, по-перше, що робоча сила передбачає наявність працездатності (тобто володіння фізичними та духовними здібностями, без яких неможлива участь в трудовому процесі). По-друге, визначений конкретний носій робочої сили – індивідуум. Це означає, що робоча

сила не існує поза самою людиною, якісно визначеною особистістю. По-третє, людині необхідно набути певну суму знань в процесі освіти та виховання.

В зміст поняття «робоча сила» входять рівень освіти, професійно-кваліфікаційні знання та навички, розвиток інтелекту, психофізіологічні та соціальні якості, стан здоров'я та ін. Для покращення якісних характеристик необхідно безперервне вкладення в робочу силу, так як вона є носієм знань, досвіду, які повинні постійно підтримуватися та вдосконалюватися. Таким чином, робоча сила має не тільки кількісні характеристики, але й якісні, тобто, з одного боку, здатна вимірювати продуктивність праці шляхом визначення кількості виробленої продукції, з ін-

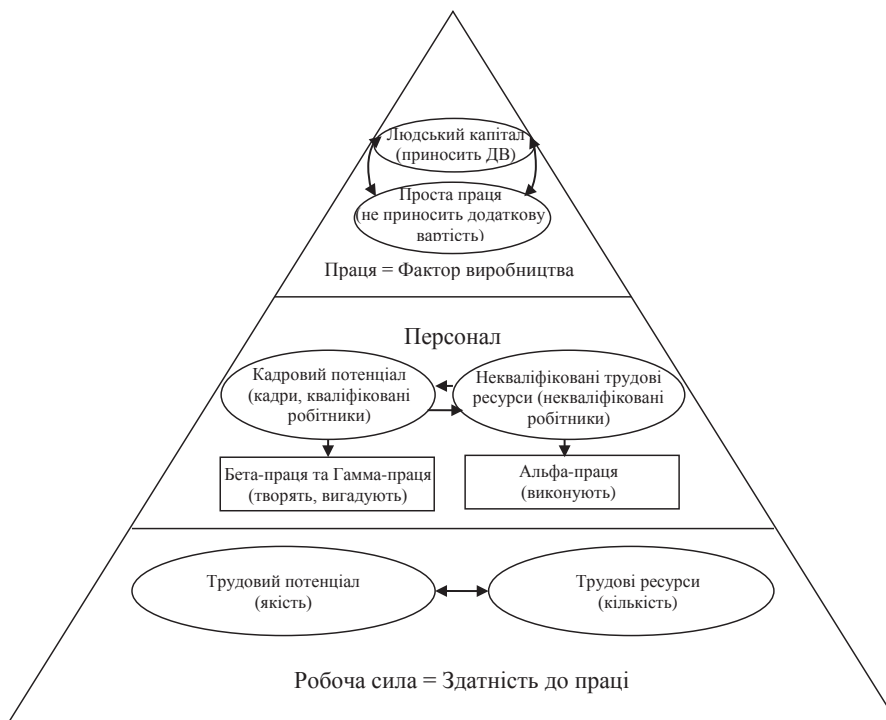


Рис. 1. Комплексна схема класифікації основних економічних категорій, що характеризують участь людини у виробничій діяльності

шого – вказувати на підприємницькі аспекти діяльності робітників.

В теперішній час поняття «робоча сила» отримало інше трактування. Основуючись на визначеннях, прийнятих на міжнародних конференціях з статистики праці та на рекомендаціях міжнародних організацій, під економічно активним населенням (робочою силою) розуміється частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів на послуг. Чисельність економічно активного населення включає зайнятих та безробітних.

Існує навіть аналогічне визначення, що робоча сила – це сукупність зайнятих та безробітних. Причому зайняті та безробітні складають робочу силу, активну в даний період, яка характеризується числом осіб, що утворюють пропозицію робочої сили. Тобто поняття «робоча сила», як відмічають вчені А.І. Рофе, Б.Г. Збишко та В.В. Ішин [1, с. 53], використовується в основному в двох аспектах, виключаючи застосування даного поняття в побуті: як термін політичної економії, що означає здатність людини до праці, її трудові можливості; як загальна кількість осіб в працездатному віці від 16 років і до прийнятого пенсійного віку, працюючих або безробітних, виключаючи недієздатних громадян.

Таким чином, можна зробити висновок, що основною метою використання робочої сили є використання її на робочих місцях, що свідчить про перетворення її в персонал (кадри). Даний процес розподілу підтверджується визначенням, що в склад робочої сили входять зайняті та безробітні. Причому безробітні бажають як можна швидше перейти до категорії зайнятих, тобто вони активно шукають роботу чи готові приступити до неї. Отже, на підприємствах задіяна одна з складових робочої сили – зайняті, що особливо проявляється через використання такого поняття, як персонал (кадри), що виступає активною частиною робочої сили, яка зайнята в господарстві.

Термін «трудові ресурси» отримав своє розповсюдження на початку 20-х років ХХ ст., його вперше застосував академік С.Г. Струмилін для характеристики головного національного скарбу країни. Даний термін також має багато трактувань. У зв'язку з цим авторами статті пропонується виділення двох груп трактування трудових ресурсів, що засновуються на думках вітчизняних вчених:

- ототожнення трудових ресурсів з робочою силою, персоналом (кадрами), трудовим потенціалом. Так, Є.Я. Грегова [2, с. 135] та В.В. Дубровський [3, с. 18] вважають, що трудові ресурси – це персонал організації, тобто робітники організації, що мають певні професію та кваліфікацію, з їх бажаннями, мотивами, прагненнями;

- визначення трудових ресурсів через їх основну складову – населення, що виражає їх кількість. Згідно з думкою авторів, що входять

до цієї групи, трудові ресурси – це частина працездатного населення, як економічно активно, що має фізичні та інтелектуальні можливості та здатне виробляти матеріальні блага чи надавати послуги, так і економічно неактивно, яке в даний час не використовується в суспільному виробництві. В даних визначеннях увага концентрується на кількісному виразі трудових ресурсів, вони відповідають сучасним тенденціям.

Можна відзначити, що категорії «трудові ресурси» та «робоча сила» близькі за змістовним навантаженням, але не рівнозначні за своїм змістом. Різниця полягає в тому, що під «трудовими ресурсами» розуміється чисельність працездатного населення, як фактично приймаючого участь в суспільному виробництві, так і того, що має потенційну здатність до цього, в той час як «робоча сила» – це сукупність власливостей, що забезпечують здатність населення до праці.

Поняття «трудовий потенціал» виникло в 70–80-ті роки ХХ ст. у зв'язку з необхідністю активізації та ефективного використання можливостей, пов'язаних з особистісним фактором. Виникнення поняття «трудовий потенціал» відображає необхідність практики у виявленні недовикористаних можливостей та резервів економічного росту, що лежать в основі людського фактору та пов'язані з недообліком інтеграційного характеру багатьох процесів у відтворенні робочої сили, трудових ресурсів та ін. В рамках даної статті авторами пропонується розглянути чотири основні наукові підходи до економічного трактування поняття «трудовий потенціал»:

- ототожнення трудового потенціалу в кількісному та якісному відношеннях з трудовими ресурсами. Так, Г. Сергєєва, Л. Чижова, Л. Кунельський, В. Костаков, Л. Попов вважають, що трудовий потенціал – це ресурси праці, якими володіє суспільство. Чисельність працездатного населення і його якісні характеристики визначають реальність значення трудового потенціалу [4, с. 27]. Покращення якісних характеристик практично збільшує трудовий потенціал в рамках однієї й тієї ж чисельності працездатного населення;

- включення в поняття «трудовий потенціал» елементів виробничих сил та виробничих відносин. В.К. Врублевський трудовий потенціал розглядає як сукупність суспільного робітника та відповідних умов праці в єдності факторів, що відображають, з одного боку, її зміст, з іншого – соціально-економічний характер [5, с. 71]. Найбільш повно враховується кількісна сторона трудового потенціалу у визначенні даного поняття Є.В. Горшеніною, яка вважає, що трудовий потенціал – це кількість працездатного населення та його професійно-освітній рівень [6, с. 34];

- включення до якісної характеристики трудового потенціалу трьох складових: психо-

фізичної, інтелектуально та соціальної. Так, І.Д. Мацкуляк розуміє під трудовим потенціалом сукупність осіб, здатних за своїми фізичними та духовними якостями брати участь в процесі праці. Мова йде перш за все про здоров'я, витривалість, тип нервової системи – про все, що відображає фізичні та психологічні якості людини (виділення психофізичної складової трудового потенціалу). Приймаються до уваги також загальні та спеціальні знання, трудові навички та вміння, що обумовлюють здатність до праці певної якості (інтелектуальна складова) [7, с. 46]. І, нарешті, передбачаються інтереси та потреби робітника, рівень його свідомості та відповідальності, соціальної зрілості та ідейних переконань (соціальна складова);

– уточнення визначення трудового потенціалу у зв'язку зі свободою вибору роду занять та розширенням можливостей для розкриття індивідуальних якостей людей. Так, Г.М. Шамарова під трудовим потенціалом розуміє людину як об'єкт, що характеризується своїми потребами та інтересами в сфері праці [8, с. 51]. Подібної точки зору дотримується також Х. Психомахов, який вважає, що трудовий потенціал – це єдність здібностей сукупного робітника з можливостями та умовами, що створюються для реалізації цих здібностей ринковим середовищем [9, с. 9].

Таким чином, слід зазначити, що трудовий потенціал представляє собою складну соціально-економічну категорію, яка займає важливе місце серед інших понять, що характеризують участь людини у виробничому процесі. Рух від абстрактного, одностороннього, до конкретного, розгорнутого, багатобразного в пізнанні людського фактора привів до введення в науковий оборот поняття «трудовий потенціал». Це поняття економісти та соціологи використовують сьогодні для характеристики терміну «людський фактор» в об'ємному виразі як в масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів.

На другому рівні запропонованої авторами статті схеми містяться поняття «кадровий потенціал» та «некваліфіковані трудові ресурси», що поєднують в собі потреби в соціалізації та повазі, за теорією Маслоу. Для забезпечення реалізації даних потреб в рамках характеристики поняття «кадровий потенціал» керівництво будь-якого підприємства має забезпечувати створення в колективі відчуття єдиної команди та створення умов для соціальної активності робітників поза межами підприємства з метою соціалізації, з одного боку, та залучати робітників до формулювання цілей та вироблення рішень, просувати робітників по службовим сходам, забезпечувати навчання та перепідготовку, яка підвищувала б рівень компетенцій з метою задоволення потреб в повазі – з іншого боку.

Поняття «кадровий потенціал» використовується в соціально-економічній літературі порівняно нещодавно. При цьому перш за все розгля-

дається в розрізі окремих галузей виробництва, а також підприємства. Однак слід відзначити, що в такому контексті ця категорія зазвичай ніяк науково не визначається та виступає синонімом таких вже відомих понять, як «робоча сила», «трудовий потенціал», «трудові ресурси» чи «кадри». У зв'язку з цим важливо уточнити зміст категорії «кадровий потенціал» в порівнянні з іншими вищезгаданими.

З одного боку, поняття «кадровий потенціал» містить в собі характеристику потенціалу, так як і категорії «трудовий потенціал» та «трудові ресурси», тобто відображає ресурсний аспект робочої сили. З іншого боку, поняття «кадровий потенціал» містить в собі поняття кадрів. «Кадри – основний (штатний) склад підготовлених, кваліфікованих, робітників підприємств, установ, партійних, профспілкових та громадських організацій тієї чи іншої галузі діяльності. В широкому змісті – взагалі всі постійні робітники» [10]. В даному випадку підкреслюється якісна характеристика робітників підприємства бути постійним складом підприємства та кваліфікованими.

Такими чином, можна відзначити ще одну основну відмінність змісту поняття «кадровий потенціал» від поняття «трудові ресурси»: трудові ресурси – це кількісна характеристика робочої сили взагалі, безвідносно до підприємства, що суперечить одній з властивостей кадрів – бути постійним складом підприємства. Проекція «трудова ресурсів» взагалі на «трудова ресурси» підприємства через відношення людини до економічних процесів дає нам визначення персоналу: «Персонал – це весь особистий склад підприємства, що працює за наймом, постійний та тимчасовий, кваліфіковані та некваліфіковані робітники» [10].

Трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі працюючих в виробництві з врахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань та накопиченого досвіду, сукупності всіх здібностей та можливостей людини працювати, вся можлива кількість та якість праці, якими володіє суспільство при даному рівні науки та техніки. Це відрізняє «трудовий потенціал» від «кадрового потенціалу» за властивістю кваліфікованості. Розвиваючи цю думку, можна сказати, що кадровий потенціал підприємства менший за трудовий потенціал підприємства на величину потенційних можливостей некваліфікованих та малокваліфікованих робітників, нештатних робітників та сумісників.

Таким чином, «кадровий потенціал підприємства – це узагальнююча характеристика сукупних здібностей та можливостей постійних робітників підприємства, що мають певну кваліфікацію, пройшли попередню професійну підготовку та мають спеціальні знання, трудові навички та досвід роботи в певній сфері діяльності, ефективно виконувати функціональні обов'язки та давати певні економічні результа-

ти у відповідності з поточними та перспективними цілями підприємства» [11, с. 23].

Останній рівень класифікації поєднує поняття «людський капітал» та «проста праця». Даний рівень, на думку авторів, відповідає потребі у самовираженні за теорією мотивацій Маслоу. Так, для ефективного функціонування робочого колективу та з метою надання можливостей для самовираження керівництво підприємства має забезпечувати робітникам можливість для навчання та розвитку, які б дозволили повністю використати їх потенціал, доручати робітникам складну та важливу роботу, що вимагала б від них повної самовіддачі, заохочувати та розвивати творчі здібності робітників та ін.

Отже, крім розглянутих понять, одним із провідних понять, що характеризують трудові здібності людини, є «людський капітал». Парадоксально, але поява такої сучасної категорії історично пов'язують з роботами родоначальника англійської політекономії XVII ст. У. Петті, який вперше спробував оцінити грошову вартість виробничих властивостей людської особистості [12, с. 18].

В сучасній економічній літературі, як в зарубіжній, так і в вітчизняній, існують найрізноманітніші визначення поняття «людський капітал». В основі того чи іншого визначення лежать певні принципи дослідження, що характеризують своєрідність авторського погляду на проблему. В якості прикладу слід навести деякі визначення поняття «людський капітал», що існують в економічній літературі:

– частіше за все людський капітал розуміється як сукупність всіх виробничих якостей робітника. Так, У. Боуен вважає, що він «складається з набутих знань, навиків, мотивацій та енергії, якими наділені людські істоти та які можуть бути використані протягом певного періоду часу в цілях виробництва товарів та послуг» [13, с. 207];

– Р.А. Фатхутдінов визначає людський капітал «як сукупність характеристик людини, які визначають продуктивність та можуть стати джерелом прибутку для індивідуума, його родини, підприємства та суспільства в цілому» [14, с. 45];

– найбільш повним та обґрунтованим, на думку авторів даної статті, є визначення, сформульоване Г. Бекером, який розглядає дане поняття в широкому змісті: «людський капітал формується за рахунок інвестицій в людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошуки інформації про ціни та доходи» [15, с. 10].

Таким чином, формулюючи комплексну характеристику категорії «людський капітал», можна відзначити, що він представляє фінансову оцінку набутих індивідом знань, умінь, навичок [16, с. 22]. Поява цієї категорії позначає важливий етап розвитку економічної науки. Введення даної категорії показує, що людина

може розглядатися як ресурс, що має вартісну оцінку нарівні з матеріально-речовими складовими виробничої діяльності.

Висновки. Таким чином, виконаний системний аналіз основних економічних понять, що характеризують участь людини у виробничому процесі у поєднанні з потребами за теорією мотивації А. Маслоу, що відповідають їм за визначеними рівнями, дозволяє розмежувати поняття «трудова потенція» та близькі до нього поняття «робоча сила», «трудова ресурси», «кадровий потенціал», «людський капітал», «кадри», «персонал», що є важливим для закладення основ ефективного управління формуванням трудового потенціалу підприємства. Дані теоретичні положення мають практичне значення для прийняття рішень в сфері вдосконалення форм та методів регулювання відносин в сфері праці, підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств. Результати проведеного авторами аналізу можуть слугувати основою для формування концепції, що відображала б інтегративний характер поняття «трудова потенція».

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / [А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Иттин]. – М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с.
2. Грегова Е.Я. Трудовые ресурсы – основной производственный фактор предприятия в современной рыночной экономике / Е.Я. Грегова // Управленческое консультирование. – 2006. – № 2. – С. 133–139.
3. Дубровский В.В. Роль и значение управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии / В.В. Дубровский // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 23. – С. 17–20.
4. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. – М.: Знание, 1982. – 64 с.
5. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда / В.К. Врублевский. – М.: Политиздат, 1984. – 116 с.
6. Горшенина Е.В. Регион – субъект РФ как социально-экономическая система: [монография] / Е.В. Горшенина. – Тверь: ТвГУ, 2008. – 107 с.
7. Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости с предотвращением безработицы (политико-экономический аспект) / И.Д. Мацкуляк. – М.: Экономика, 1990. – 207 с.
8. Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом / Г.М. Шамарова // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 50–54.
9. Психоматов Х. Факторы и условия воспроизводства трудового потенциала / Х. Психоматов // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2005. – № 4. – С. 7–11.
10. Большая Российская энциклопедия // Словари. – М., 2001 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dict/bse/>.
11. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям / С.В. Андреев. – М.: Изд-во Ин-та социологии, 1997. – 360 с.
12. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 211с.

13. Bowen H. R. Investment in learning. The individual and Social Value of American Higher Education / H.R. Bowen. – San Francisco: Jossey-Bass, 1977. – 538 p.
14. Фатхутдинов Р.А. Организация производства: [учебник] / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 672 с.
15. Becker G.S. Human Capital / G.S. Becker. – New York.: Columbia University Press, 1964. – 280 p.
16. Ареф'єва О.В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: [монографія] / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2008. – 207 с.