

УДК 314.172

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР
СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ****Й.П. ЗВОНАР**

Мукачівський технологічний інститут

У статті висвітлені існуючі у вітчизняній науковій літературі методичні підходи до трактування трудового потенціалу суспільства, а також проаналізовано чинники, що впливають на інтегральну здатність суспільства до трудової діяльності, виділено кількісний та якісний аспекти трудового потенціалу та обґрунтовано взаємозв'язок цих аспектів.

В умовах загострення проблеми обмеженості ресурсів у світовому масштабі помітно зростає роль людського фактору суспільного розвитку, тобто фактору, пов'язаного з продукуванням, поширенням та використанням інформації, фактору який є рушійною силою НТП. Саме тому в країнах, що досягли найвищих показників економічного розвитку, пріоритетними вважаються інвестиції, спрямовані на розвиток трудового потенціалу, тобто інвестиції у сферу освіти, науки, охорони здоров'я та на різноманітні соціальні програми, метою яких є забезпечення всебічного розвитку людської особистості.

Об'єкти та методи дослідження

Об'єктом дослідження, здійсненого автором даної статті, є трудовий потенціал як економічна категорія, сутність та зміст якої досить широкі, і тому потребують більш чіткого визначення та трактування.

Слід зазначити, що у вітчизняній науковій літературі тривають методологічні дискусії стосовно з'ясування та формулювання таких понять, як “трудова ресурси”, “трудова потенціал”, “людський потенціал”, “людський капітал”.

Більшість науковців погоджуються з тим, що трудовий потенціал за своїми сутністю та змістом є більш вузьким поняттям, ніж категорія “людський потенціал”, тобто є складовою частиною людського потенціалу. Наприклад, Трубіч С.Ю. та Пушкар З.М., характеризуючи категорію “людський потенціал”, виділяють такі його компоненти як демографічний, життєвий, освітній, культурний, соціальний потенціал, потенціал здоров'я, а також трудовий потенціал. При цьому автори дають наступне визначення поняття: Трудовий потенціал це складова людського потенціалу, потенціальна робоча сила. Трудовий потенціал вміщує не всю сукупність параметрів, які характеризують здібності людини для виробництва матеріальних і духовних благ, а тільки ті, які використовуються чи будуть використані при вирішенні завдань

господарської діяльності на певному об'єкті і в конкретних умовах суспільно корисної праці” [1, с. 28]. Отже, в основі наведеного вище трактування трудового потенціалу лежить існуюче або потенційне залучення здібностей, умінь та навичок економічно активного населення до системи економічних відносин, що склалася в суспільстві.

При цьому з'являється потреба у з'ясуванні сутності та виявленні відмінностей між такими категоріями як “трудові ресурси” та “трудоий потенціал”.

Терміни “ресурси” та “потенціал” подібні за змістом. У тлумачному словнику української мови, виданому в 1976 р. під редакцією академіка І.К. Білодіда, подається таке визначення поняття “Потенціал – сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері.” Тлумачення терміну “ресурси” наступне: “ Ресурси – це запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби”.

Однак, характеризуючи співвідношення категорій “трудоі ресурси” та “трудоий потенціал”, зазначаємо суттєву відмінність між ними. Трудоі ресурси – це та частина населення країни чи регіону, яка за своїм віком, станом здоров'я, розумовими здібностями, рівнем освіти та кваліфікації здатна і має бажання працювати у різних галузях народного господарства. Найчастіше при дослідженні трудових ресурсів певного регіону використовують кількісні показники, такі як : питома вага працездатного населення у працездатному віці в загальній кількості трудових ресурсів, співвідношення різних категорій населення за статево-віковою ознакою, структура трудових ресурсів за освітньо-кваліфікаційними характеристиками тощо.

Трудоий потенціал є сукупністю властивостей, які визначають та узагальнюють не тільки кількісні показники, за допомогою яких характеризують працездатне населення певного регіону, а також і множину якісних характеристик, які включають різноманітні аспекти соціально-трудоого розвитку як людського суспільства загалом, так і кожного індивіда зокрема. М. Долішній трактує термін “трудоий потенціал” як “прогнозовану інтегральну здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності.” [2, с. 14]

Постановка задачі

Метою даної статті є узагальнення існуючих у вітчизняній науковій думці підходів до визначення та трактування широко вживаного терміну “трудоий потенціал” та формулювання на їх основі певної проблематики, пов'язаної з оцінкою компонентів трудового потенціалу.

Результати та їх обговорення

У найбільш широкому розумінні трудовий потенціал означає існуючий або такий, що може бути досягнутий за певних умов, рівень розвитку професійних, інтелектуальних та творчих здібностей кожного з індивідів, які формують суспільство.

Оскільки розвиток людини як особистості загалом та її здатності до трудової діяльності зокрема доцільно розглядати тільки як явище, що має глибокий соціальний зміст, тобто визначається особливостями становища даної людини в суспільстві, її взаємозв'язками з різними елементами суспільства, то, на нашу думку, замість терміну “трудова потенціал” доцільно використовувати категорію “соціально-трудова потенціал”.

Дана категорія є більш широкою за змістом, оскільки характеризує не тільки абстрактний набір властивостей, які в сукупності визначають здатність людини виконувати певні фізичні або розумові операції, а й ступінь інтегрованості особистості в суспільство. Інтегрованість означає, що людина у процесі своєї трудової діяльності повинна не просто виконувати певну роботу відповідно до своїх здібностей, але й займатися суспільно необхідною працею. Тобто трудова діяльність має зміст тільки тоді, коли її результати корисні та потрібні суспільству. При цьому важливим є той факт, що взаємодія індивіда та суспільства обов'язково повинна відбуватися на взаємовигідній основі, тобто індивід у процесі своєї трудової діяльності створює матеріальні та духовні блага, необхідні суспільству, і отримує при цьому не тільки матеріальну основу для забезпечення своєї життєдіяльності у вигляді заробітної плати, гонорару чи підприємницького прибутку, але й умови для самореалізації та розвитку своєї особистості. Ці умови породжуються та визначаються саме соціальним середовищем, в якому перебуває індивід. Таким чином, соціальний аспект є невіддільним від сукупності процесів, пов'язаних із трудовою діяльністю.

Доцільність використання терміну “соціально-трудова потенціал” полягає також і в тому, що дана категорія чітко вказує на рівень, на якому здійснюється оцінка інтегральних можливостей у сфері трудової діяльності. Поняття “трудова потенціал” можна застосовувати і для визначення та характеристики здатності до праці окремого індивіда, і для кількісної та якісної оцінки персоналу певного суб'єкта господарювання. Тому використання терміну “соціально-трудова потенціал” дає змогу підкреслити те, що дане явище розглядається на рівні суспільства, як один з найбільш важливих елементів продуктивних сил певної економічної чи адміністративної території.

На нашу думку, категорію “соціально-трудоий потенціал” доцільно трактувати та аналізувати у двох аспектах : у кількісному та у якісному відношеннях (рис.1.)



Рис. 1. Кількісний та якісний аспекти соціально-трудоого потенціалу.

Кількісні показники соціально-трудоого потенціалу визначаються існуючим або потенційним ступенем залучення до суспільно корисної праці різних категорій населення : чоловіків та жінок; молоді, пенсіонерів та інвалідів; осіб працездатного, молодшого за працездатний та пенсійного віку. Таким чином, можна стверджувати, що поняття “кількісний аспект соціально-трудоого потенціалу” є тотожним широко вживаному поняттю “трудоі ресурси”.

Кількісні характеристики трудоого потенціалу залежать від офіційно встановлених державними органами влади меж працездатного віку для чоловіків та жінок. Тому у процесі комплексної оцінки соціально-трудоого потенціалу важливим етапом дослідження є аналіз статево-вікової структури населення.

У свою чергу, офіційно визначений працездатний вік, як показує практика більшості країн світу, безпосередньо корелює з існуючими у кожній з цих країн показниками середньої тривалості життя населення. Дані показники є похідними від загального рівня добробуту населення певної адміністративної одиниці, від стану його здоров'я, від якості та доступності медичного обслуговування, тобто від тих чинників, які формують якісний аспект соціально-трудового потенціалу.

Взаємозв'язок кількісного та якісного аспектів соціально-трудового потенціалу простежується також в процесі оцінки такого елементу трудових ресурсів як особи старшого за працездатний віку, які є реальними учасниками ринку праці, тобто за своїми фізіологічними та професійними характеристиками здатні до виконання певних трудових обов'язків. Якщо чисельність та питома вага даної категорії населення у структурі трудових ресурсів певного регіону досить вагома, то це свідчить про належний рівень якості соціально-трудового потенціалу таких працівників, оскільки у протилежному випадку ринок праці не сприймав би пропозицію робочої сили з боку названої категорії працівників.

Однак дане твердження буде неточним або й зовсім хибним у тому випадку, якщо працівники пенсійного віку займають такі робочі місця, які не користуються попитом серед інших категорій працюючих та не потребують високого рівня кваліфікованості. Така ситуація може бути спричинена несприятливим соціально-економічним середовищем та низьким рівнем соціального забезпечення населення пенсійного віку, що змушує його шукати додаткові джерела доходу і пропонувати свою робочу силу на ринку праці, незважаючи на рівень фізіологічної здатності до трудової активності.

Якісний аспект соціально-трудового потенціалу включає велику кількість чинників, які впливають на формування сукупних можливостей суспільства у сфері трудової активності, тому він значно складніший для аналізу та оцінки, ніж кількісний аспект даного явища. Якість трудового потенціалу суспільства залежить від рівня освіченості працівників, їх здатності до творчого та інноваційного мислення, від інтелектуального та культурного розвитку, психологічних особливостей, від наявності чи відсутності організаторських здібностей та ініціативності, від рівня громадянської свідомості та дисциплінованості осіб, що виступають постачальниками робочої сили на ринку праці, від загального стану здоров'я населення тощо.

Важливе значення при формуванні якісних характеристик соціально-трудового потенціалу має здатність індивідів до інноваційного мислення та новаторських підходів

до вирішення проблем. Ставлення працівників до нововведень у різних сферах господарської діяльності підприємств впливає на темпи впровадження різного роду інновацій та конкурентоспроможність як окремих суб'єктів господарювання, так і галузей економіки та народного господарства країни загалом. Опір нововведенням з боку працівників, який може відбуватися як на психологічному, так і на організаційному рівнях, негативно впливає на інноваційну складову розвитку економіки.

Характеризуючи якісний аспект соціально-трудового потенціалу, необхідно приділити увагу і такому його чиннику, як мобільність робочої сили. У широкому розумінні ступінь мобільності робочої сили визначається здатністю працівників адекватно реагувати та пристосовуватися до мінливих умов, що складаються на ринку праці у певний момент часу, змінювати сферу трудової діяльності та місце проживання відповідно до цих умов. При цьому умови для мобільності робочої сили повинні створюватися і підтримуватися на рівні органів державної влади, які формують мережу закладів з професійної переорієнтації та перепідготовки кадрів відповідно до існуючих на ринку праці запитів з боку роботодавців, а також засад та пріоритетів державної політики у сфері зайнятості.

Кількісний та якісний аспекти соціально-трудового потенціалу пов'язані між собою, але цей зв'язок не є прямим та безпосереднім, тобто не можна стверджувати, що зростання чисельності трудових ресурсів певного регіону обов'язково призводить до покращення тих показників трудового потенціалу, які визначають його якість. Регіон може бути забезпечений трудовими ресурсами в достатній мірі, але якщо потенційні працівники не володіють необхідними характеристиками та актуальними для певного ринку праці якостями, тобто не мають відповідної освіти, кваліфікації, знань, досвіду тощо, то така ситуація негативно впливає на соціально-трудова потенціал даного регіону.

Аналізуючи кількісний та якісний аспекти соціально-трудового потенціалу, важливо також враховувати існуючі можливості для його реалізації у системі народного господарства певного територіального утворення. Трудовий потенціал суспільства доцільно оцінювати, виходячи з конкретного рівня розвитку інших компонентів продуктивних сил, науки, техніко-технологічної бази підприємств, політичної, правової, соціальної сфери життя суспільства. За відсутності належних умов для перетворення знань, здібностей та досвіду працівників у безпосередню продуктивну силу соціально-трудова потенціал суспільства може оцінюватися лише з

теоретичної точки зору, тобто як абстрактна можливість досягнення певного рівня економічного та соціального розвитку.

Висновки

Таким чином, соціально-трудоий потенціал можна трактувати як багатоаспектне суспільно-економічне явище, що носить динамічний характер і визначається складною системою факторів, серед яких найбільш вагомими за своїм впливом є такі, як рівень розвитку економічних відносин та продуктивних сил суспільства, демографічна ситуація в країні чи регіоні, релігійне, культурне та ментальне середовище, суспільно-політична сфера тощо. Від ступеня використання соціально-трудоого потенціалу у різноманітних сферах народного господарства значною мірою залежать темпи економічного зростання країни. Тому розробка підходів та процедур оцінювання показників трудового потенціалу є важливим напрямком подальших теоретичних і прикладних досліджень, кінцевим результатом яких має стати підвищення ефективності використання соціально-трудоого потенціалу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трубич С.Ю., Пушкар З.М. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу // Актуальні проблеми економіки . – 2006. - № 4.
2. Долішній М. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу. Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – К. , 1993. – Ч.ІІІ. ;
3. Ноджак Л.С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень. – Львів : ІРД НАН України, 2004.