

УДК 332.5:005

*Р.С. Чорний*

## **Теоретико-методологічні аспекти дослідження трудового потенціалу в світлі дискурсу праці**

*Розглянуто концептуальні основи та теоретичні підходи до розуміння суті поняття трудового потенціалу, проаналізовано еволюцію поняття трудового потенціалу у світлі дискурсу праці та реаліях цивілізаційних процесів постіндустріальних трансформацій і становлення глобального суспільства знань; проаналізована динаміка виникнення та розуміння поняттєво-термінологічного апарату трудового потенціалу; виділена компонентна структура трудового потенціалу, фактори формування та розвитку трудового потенціалу.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал, трудові ресурси, дискурс праці.*

Еволюція світового суспільно-економічного розвитку останніх десятиліть свідчить про безупинний рух до новітнього типу суспільства – суспільства інформації, інновацій та знань. Очевидно, що темпи та показники соціально-економічного розвитку будь-якої держави, регіону значною мірою визначатимуться рівнем розвитку новітніх знань, інформаційних технологій та особливо – якістю трудового потенціалу як джерела та акцепту знань та інновацій. Теоретико-методологічні аспекти дослідження поняття трудового потенціалу є визначальними на шляху вирішення проблем його формування, використання та розвитку, обґрунтування та вдосконалення механізмів функціонування ринку праці та розвитку кожної конкретної людини.

Дослідженню питань формування, розвитку, теоретичного обґрунтування трудового потенціалу присвятили свої праці вітчизняні та зарубіжні вчені: М. Долішній, С. Дорогунцов, С. Злупко, О. Грішнова, Д. Богиня, П. Колосов, Б. Генкін, В. Бідак, В. Васильченко, С. Вовканич, О. Григоренко, Е. Лібанова, Л. Семів, Л. Шевчук, С. Пирожков, С. Писаренко, М. Чумаченко, У. Садова. Не зважаючи на значний науковий доробок, відкритим залишається питання дослідження суті поняття трудового потенціалу у безпосередній кореляції з феноменом праці, що актуалізує тематику даного дослідження.

Розуміння суті та складових поняття «трудова потенціал» перебуває у безпосередній кореляції з загальним суспільно-економічним поступом і характеризується певними відмінностями у генезі поняття. Приміром, утвердженню в економічній літературі категорії «трудова потенціал» передують поширення такої категорії, як «трудова ресурси», та знаходять свій розвиток категорії «людського капіталу», «людського ресурсу». Серед суміжних та споріднених термінів виокремлюються й такі, як «робоча сила», «економічно активне населення», «працездатне населення» тощо. З метою конкретизації та уточнення суті поняття трудового потенціалу доречним є висвітлення широкого спектра дефініцій та тотожностей щодо вжитку даного терміна.

Як відомо, потенціал визначають як можливість, наявні сили, запаси, засоби, джерела, що можуть бути використані; у свою чергу, ресурс є кількісною мірою можливості здійснення певної діяльності, умови, що дозволяють з допомогою певних перетворень отримати бажаний результат. Потенціал є джерелом можливостей, які можуть бути задіяні чи не повністю задіяні для вирішення конкретних завдань у конкретному вимірі простору і часу. Трудовий потенціал характеризує здатність системи продукувати працю, тобто перетворювати потенційну енергію в енергію руху (кінетичну) [5]. **Першопочатковий вжиток поняття трудового потенціалу (70-80 рр.),** що був характерний для московської економічної науки та тривалий час домінував у подальших наукових пошуках, оперував більшою мірою кількісними категоріями сутнісного наповнення поняття трудового потенціалу. Так, під трудовим потенціалом розуміли власне трудові ресурси з більшою чи меншою конкретизацією їхніх якісних параметрів.

Дослідження львівської школи економістів (80-90-х рр.) у площині розгляду проблем трудового потенціалу більше тяжіли до етимологічного розуміння суті трудового потенціалу. Зокрема, трудовим потенціалом вважалися власне ті можливості, які могли бути мобілізовані і приведені в дію у процесі праці і які визначали фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні. Відхід від суто біологічного трактування бази трудового потенціалу спостерігаємо у подальших працях львівської школи економічної науки. Так, аргументується, що зміст трудового потенціалу, всі його енергетичні можливості зосереджуються у соціальній парадигмі і трудовий потенціал є категорією соціальною такою ж мірою, як і суспільство загалом з усією сукупністю його відносин, у тому числі й господарських [10]. Трудовий потенціал, за М. Долішнім та С. Злупком, є якістю осіб, які персоніфікують трудовий потенціал та всією сукупністю відносин, що забезпечують цю якість.

Д. Богиня, О. Грیشнова зазначають, що трудовий потенціал є інтегральною оцінкою кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [1]. В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грیشнова, Л.П. Керб визначають трудовий потенціал суспільства як інтегровані кількісні та якісні характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства [2]. Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька під трудовим потенціалом розуміють сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [7].

Згідно з Л.Т. Шевчук, трудовий потенціал – це гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, яким володіє людина, група людей, суспільство. При чому, згідно з даним ресурсно-маржинальним підходом до розуміння суті трудового потенціалу, гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство, детермінується насамперед кількістю та якістю здоров'я в тих самих конкретних умовах [14].

Статистична методологія обліку праці оперує такими дотичними до трудового потенціалу поняттями, як «економічно активне населення», «робоча сила», «працездатне населення». Так, робоча сила, як здатність до праці, сукупність фізичних, розумових і моральних сил людини, що використовуються у виробництві життєвих благ, є базою характеристики трудових ресурсів, трудового потенціалу, людського капіталу. Левову частку трудових ресурсів, або трудового потенціалу, складає економічно активне населення. Останнє складається із населення обох статей, віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для ринкового виробництва товарів та послуг,

а також деяких видів неринкового виробництва, що входять до системи національних рахунків та балансів і є економічною діяльністю [6].

Прямим відображенням статистичного-демографічного підходу до розуміння суті трудового потенціалу є визначення даного поняття у нормативно-правових актах України. Так, Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» пропонує таке визначення трудового потенціалу: «Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність» [12].

В системі поглядів на людину, її вмій та навиків, акумульованої здатності до праці особливе місце посідає така дефініція, як «людський капітал». Поняття «людський капітал», що виникло у 90-і роки ХХ ст., трактуючи людину як суб'єкт економічної діяльності, одночасно визначає людину як об'єкт найефективніших інвестицій. «Людський капітал» являє собою накопичений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, умій, мотивацій та інших здібностей людини, є найбільш тотожною дефініцією до трудового потенціалу. Однак, з точки зору історично обумовленої перспективи вжитку термінів, «трудовий потенціал» можна вважати більш загальною категорією, ніж «людський капітал», оскільки вжиток та походження останнього більш притаманні системі капіталістичної ринкової економіки, на відміну від «трудового потенціалу», що безперечно властивий й іншим історичним формам виробництва.

Як бачимо, наведені визначення розуміння місту трудового потенціалу різняться від автора до автора, що є результатом не лише багатофункціональності процесу праці, різноманіття авторського наукового бачення та сфери наукових інтересів, але й ракурсу середовища, в якому розглядається сам феномен трудового потенціалу.

На нашу думку, причинно-наслідковий, системотворчий характер щодо формування, розуміння суті та розвитку трудового потенціалу притаманний, власне, феномену праці. Саме через дискурс праці можна простежити хід розвитку розуміння та трансформації категорій наукового апарату сфери трудової діяльності суспільства загалом та кожної окремої людини зокрема.

Як зазначає А.С. Філіпенко, дискурс є сукупністю принципів, правил та істин, які дають можливість індивіду зорієнтуватися у просторі і часі на відповідній стадії суспільно-економічної еволюції; він відображає не лише теоретичні уявлення про об'єкт, а й матеріалізує світогляд суб'єкта дослідження, його ментальний простір; дискурс є рефлексією суб'єктно-об'єктних відносин [13]. Таким чином, використання дискурсивної практики у дослідженні того або іншого явища або процесу є вагомим інструментом для глибшого осягнення його суті. У царині дослідження трудової діяльності людини саме дискурс праці є визначальним для розкриття генези та суті трудового потенціалу, а відтак – джерелом формування якісно нового розуміння змісту даного поняття в сучасних умовах.

Слід зазначити, що генеза трансформаційних процесів, що відбуваються у суспільстві, та феномен праці як такої носить двоїстий характер. Так, з одного боку, наслідком будь-яких трансформаційних процесів у суспільному розвитку є трансформація сфери прикладання суспільної та індивідуальної праці – сфери зайнятості. З іншого боку, будь-які зміни у сфері зайнятості є джерелом подальших суспільних трансформацій. Розуміння такої двоїстості є ключовим у з'ясуванні суті новочасного розуміння такої категорії, як трудовий потенціал. Досліджуючи соціокультурний феномен праці, Н.О. Глиницька зокрема зазначає, що праця, будучи універсальною категорією, дає змогу розглядати її не тільки як предмет-

ну діяльність, ототожнену з речовинністю, але й як процес створення суб'єктом своєї соціальної й індивідуальної особистості [4]. Праця є посередником взаємної зміни навколишнього середовища та людини.

Цивілізаційні зміни та зміна місця, ролі людини й характеру праці у процесі розвитку цивілізацій є взаємообумовлені. З одного боку, будь-яке суспільство має рівень розвитку праці, що відповідає рівню його цивілізаційного поступу, а з іншого – рівень цивілізаційної розвинутості є передумовою формування мотивів, ставлення до праці та її реалізації. Отже, дослідження даного феномену взаємообумовленості є основою формування підґрунтя їх наукового осмислення. Так, через дискурс праці можемо простежити траєкторію розвитку поняття трудового потенціалу та особливості його сучасного розуміння (рис. 1). Як бачимо, в аграрному типі цивілізації, рушієм розвитку якого є ручна праця, людина є носієм фізичної здатності до праці, а поняттєвому апарату відповідає категорія робочої сили як запасу живої праці. В індустріальному типі всесвітньої цивілізації із переважанням машинної праці під працею розуміється перетворення людиною матеріально-речової природи з метою створення об'єктивних матеріально-товарних умов життя.

Технократичний підхід та примусовий характер праці розглядає людину як джерело, що здатне на основі спеціалізації – поділу праці за різними галузями і видами діяльності – забезпечувати народне господарство необхідними обсягами трудових ресурсів. Праця, як правило, означає функціонування працівників, доцільну діяльність людей з виробництва товарів та послуг, пов'язану з затратами їхньої фізичної та розумової енергії [9]. Постіндустріальний тип цивілізаційного розвитку ознаменовує суттєву зміну в характері праці з її переходом від машинного типу до інтелектуального, знанневого. Так, підґрунтям та джерелом розвитку глобального інформаційного суспільства є знання, інтелектуальний творчий потенціал суспільства, а трудова діяльність в даних умовах щоразу більше спонується елементами і характером творчості.

В умовах глобалізаційних технологічних трансформацій посилюється тенденція інвестування у підготовку висококваліфікованих кадрів, розвиток системи освіти. Провідною ланкою розвитку інформаційного суспільства стає високоякісний людський капітал. На шляху переходу від інформаційного суспільства до суспільства знань саме «інтелект людини, який окрім природних здібностей, віддзеркалюється у глибині знань, професіоналізмі, способі життя, творчості, світосприйманні, благородстві почуттів, духовності тощо», є одним із найважливіших компонентів трудового потенціалу [11]. Стрімкий розвиток телекомунікаційних та комп'ютерних систем обумовлює появу якісно нових професій, розширюються мобільність та межі сучасних ринків праці, змінюються вимоги до кваліфікаційних характеристик сучасного працівника. Якщо донедавна визначальними рисами індивідуального характеру та найсуттєвішими кваліфікаційними вимогами на ринку праці вважалися організованість, відповідальність, комунікабельність та вміння працювати на ПК відповідно, то на даний час пріоритетними є такі якісні характеристики носія праці, як адаптивність, мобільність, харизма тощо. Серед сучасних вимог до трудового потенціалу найголовнішими є здатність до масштабності і комплексності мислення, володіння знаннями і досвідом, висока здатність до навчання і гнучкість, оперативність у прийнятті рішень, здатність до самостійного прийняття рішень та помірного ризику, здорове честолюбство, орієнтованість на досягнення, вміння слухати, толерувати тощо [8]. Значно важливішими стають такі якісні когнітивно-поведінкові характеристики трудового потенціалу, як мистецтво мислення та вміння спілкуватися у процесі провадження виробничої, торговельної, сервісної діяльності тощо.

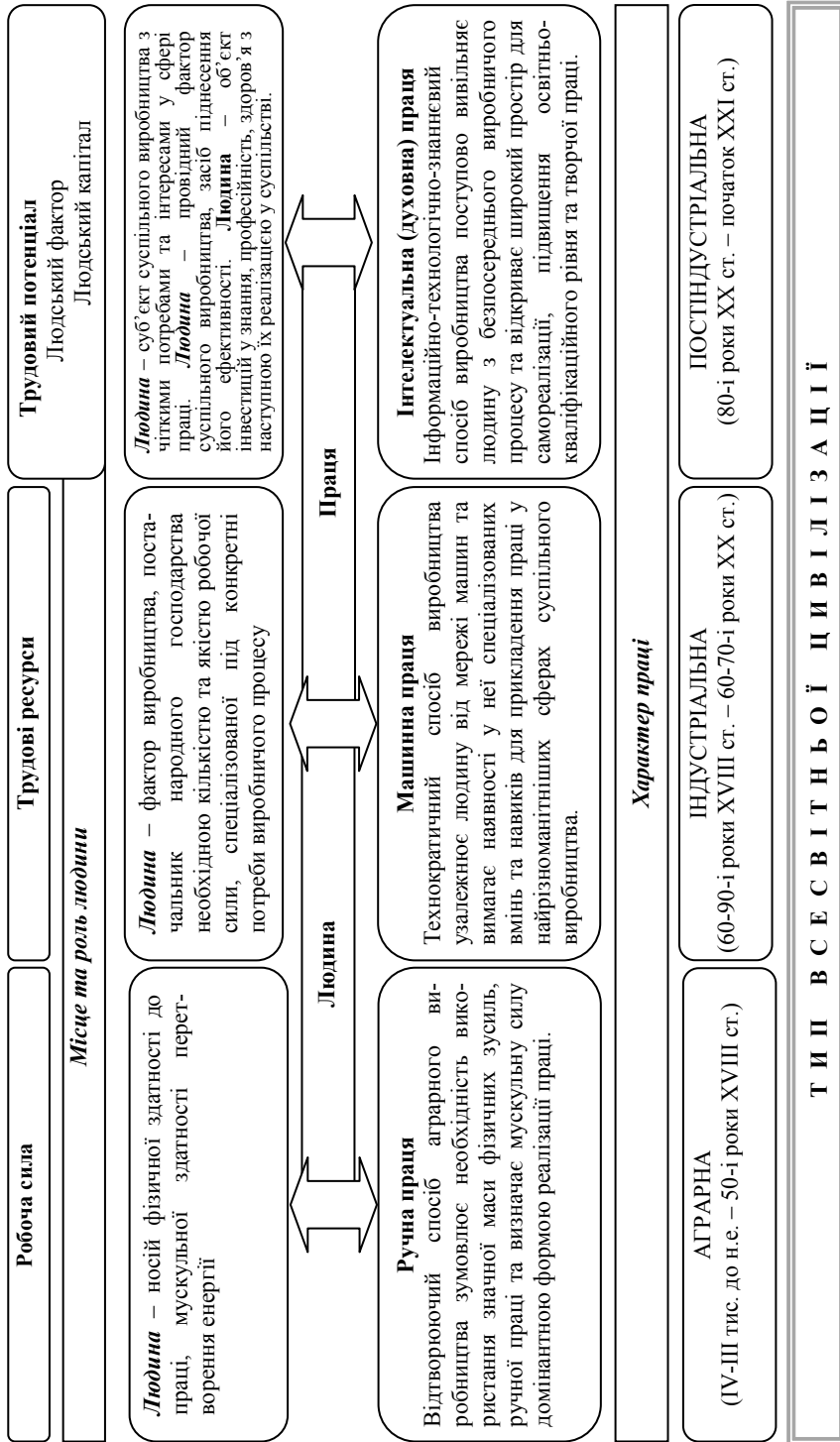


Рис. 1. Цивілізаційний вимір розвитку поняття трудового потенціалу в світлі дискурсу праці

Загальносвітовий крен у структурі виробництва у напрямку розростання сфери послуг та розвитку сервісної економіки обумовлює суттєві зміни в характері та організації праці, її якісних характеристиках. Так, посилення творчого змісту праці, можливості самовиявлення особистої винятковості через креативну працю визначає тенденції розвитку як кожної конкретної людини, так і стає резервом створення конкурентних переваг національних економік.

Зміна акцентів у структурі виробництва знаходить своє відображення в динаміці розуміння суті рушійних сил економічного розвитку. Саме знання стає двигуном прогресу та рівнозначно модифікується із засобу, що забезпечує процес виробництва товарів та послуг у безпосередню ціль та кінцевий товар такого виробництва – знання стає товаром. Така зміна акцентів у сучасних цивілізаційних реаліях неодмінно повинна знайти своє відображення і в науковому осмисленні феномену праці та складових трудового потенціалу в частині його якісних характеристик, зокрема таких, як духовно-інтелектуальне формування працівника – особистості, його цілісної самореалізації через працю.

Слід зауважити, що одночасно з широкими перспективами, які відкриваються у сучасних умовах інформаційно-знанневого суспільства, загострюються і відповідні ризики, що супроводжують прогрес у трудовій сфері суспільства. Так, з одного боку, технологічний прогрес обумовлює якісне покращення умов та форм організації праці, а з іншого – саме ці новітні умови праці є чи не головними винуватцями стрімко зростаючого персонального емоційного невдоволення та погіршення психофізичного здоров'я багатьох працюючих. Стрес, синдром виснаження та невстигання за часом, що супроводжують щоденно чи не кожного сучасного працівника, визначаються ключовими у генерації таких проблем здоров'я, як цукровий діабет, серцево-судинні захворювання, зміни опорно-рухового апарату, процеси пришвидшеного старіння [15]. Таким чином, аналіз, судження та розробка будь-яких рекомендацій щодо формування та розвитку трудового потенціалу повинні здійснюватися у безпосередньому зв'язку із врахуванням впливу множинних чинників та обставин, у яких відбувається працересурсний процес.

Аналізуючи наукову площину поняття трудового потенціалу, слід зазначити, що останній, як складне багатоаспектне суспільно-економічне явище, володіє чіткою структурою та перебуває у відповідні періоди в конкретній просторово-часовій орієнтації. Площина зв'язків і відносин у системі трудового потенціалу охоплює тяглу єдність властивостей, здібностей, умінь та навиків до праці, що, відповідно, є акумульована, реалізована та інвестована у минулий, теперішній та майбутній періоди часу. Так, трудовий потенціал як акумуляція властивостей та здатностей до праці відображає полімоментний характер формування, оскільки віддзеркалює накопичений досвід та властивості своєї структури. Носії праці, володіючи накопиченими у ході формування якостями та властивостями, залучають їх у певні періоди часу до реалізації і одночасно акумулюють інвестиційний портфоліо свого перспективного розвитку.

Враховання вищезазначених зауваг щодо розуміння суті поняття трудового потенціалу, дозволяє нам виокремити авторське трактування категорії трудового потенціалу. Так, під трудовим потенціалом пропонуємо розуміти акумульовану та реалізовану сукупність демографічно-біологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей окремої людини чи сукупного працівника, що формує, реалізовує чи акумулює для реалізації в майбутньому резерв праці в конкретному вимірі простору, часу та умов суспільно-економічного, інноваційно-технологічного та екологічного розвитку.

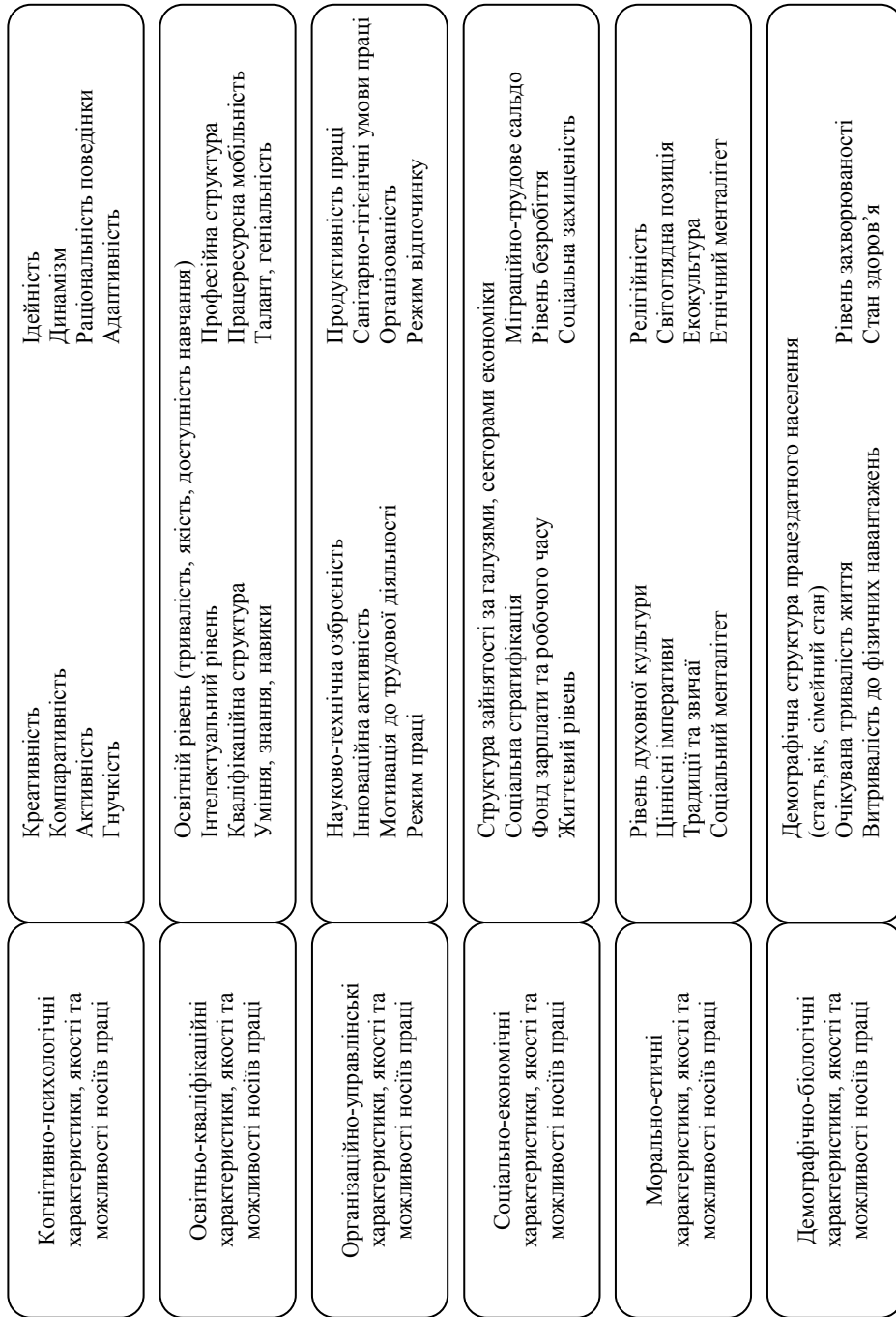


Рис. 2. Трудовий потенціал

Як відомо, конкретизація суті та змісту кожного наукового поняття реалізується шляхом виділення його структурних елементів. Так, Б.М. Генкін у компонентній структурі трудового потенціалу виділяє такі складові: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал та активність; організованість та асертивність; освіта, професіоналізм; ресурси робочого часу [3]. Інші автори виділяють серед компонентів й такі складові, як професійний розвиток, кваліфікація, безперервне навчання, мотиваційна, історична, сакральна складова тощо.

Відповідно до наведеного нами визначення поняття трудового потенціалу пропонуємо виокремлювати такі складові – компоненти останнього, як: демографічно-біологічні, морально-етичні, соціально-економічні, організаційно-управлінські, освітньо-кваліфікаційні, когнітивно-психологічні характеристики, якості та можливості носіїв праці (рис. 2).

Відповідно до запропонованої структури трудового потенціалу ми виділили фактори, які визначають стан та тенденції розвитку трудового потенціалу: демографічна динаміка відтворення народонаселення; рівень соціально-економічного розвитку; інтелектуально-культурний розвиток; міграційна політика та трудова мобільність населення; раціональність міжрегіонального та міжгалузевого поділу праці; стан соціально-правової захищеності; життєвий рівень населення; рівень розвитку та доступність освітніх послуг; місткість та динамізм ринку праці; соціально-політична стабільність; житлово-комунальне забезпечення; мотиваційні механізми та система оплати праці; санітарно-гігієнічні норми та стандарти праці; прогресивність та інноваційний розвиток; рівень розвитку культури трудових відносин.

Даний перелік факторів впливу на формування, реалізацію, розвиток трудового потенціалу, не претендуючи на вичерпність, окреслює головні дієві сили, що впливають на кількісно-якісні параметри трудового потенціалу та акумулюють резерви його зростання.

Висвітлені теоретико-методологічні аспекти дослідження суті трудового потенціалу сприятимуть виробленню системи якісно-кількісного розвитку трудового потенціалу, зростанню ефективності головної продуктивної сили суспільства – людини та слугуватимуть вагомим поштовхом до переходу українського суспільства до сталого економічного зростання.

#### Список використаних джерел

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : [навч. посібн.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : [навч. посібн.] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : [учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп.]. – М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА М, 1999. – 412 с.
4. Глиницька Н. О. Праця як соціокультурний феномен / Н. О. Глиницька // Гуманітарний вісник ЗДІА. – Вип. 37. – 2009. – Режим доступу : [http://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK\\_37\\_24.pdf](http://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_37_24.pdf).
5. Крощенко М. М. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциал / М. М. Крощенко, М. А. Шестаков // Вестник НИИ труда и социального страхования. – №1. – Режим доступу : [http://www.niitruda.ru/about/vestnik/\\_1\\_2.html](http://www.niitruda.ru/about/vestnik/_1_2.html).



6. Методологічні положення класифікації та аналізу складу економічно активно-го населення / Затверджено Наказом Держкомстату України від 29.02.2000 р. № 74. – Режим доступу : [www.nau.kiev.ua/druk.php?name=357515-19012011](http://www.nau.kiev.ua/druk.php?name=357515-19012011).
7. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
8. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : [монографія] / Н. Д. Лук'янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамільова та ін. / МОН України. Донецький національний ун-т ; НАН України. Ін-т економіки промисловості . – Донецьк, 2004. – 340 с.
9. Рофе А. И. Рынок труда, занятости населения, экономика ресурсов для труда : [учеб. пособие] / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; под. ред. А. И. Рофе. – М. : МИК, 1997. – 160 с.
10. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика : [у двох частинах] / за ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупка. – К. : Наукова думка, 1994. – 264 с.
11. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку [кол. монографія] / за ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.
12. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 року № 958/99
13. Філіпенко А.С. Цивілізаційні виміри економічного розвитку. – К.: «Знання України», 2002.-190 с.
14. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. – Львів, 2001. – 489 с.
15. I mali del lavoro moderno. – Режим доступу: [http:// www. Sanihelp.it](http://www.Sanihelp.it) ; Il mito di Sisifo e il disagio del lavoro moderno. – Режим доступу : <http://www.fli.it>

**Черный Р.С. Теоретико-методологические аспекты исследования трудового потенциала в свете дискурса труда.**

*Рассмотрены концептуальные основы и теоретические подходы к пониманию сути понятия трудового потенциала, проанализирована эволюция понятия трудового потенциала в свете дискурса труда и реалиях цивилизационных процессов постиндустриальных трансформаций и становления глобального общества знаний; проанализирована динамика возникновения и понимания терминологического аппарата трудового потенциала; выделена компонентная структура трудового потенциала, факторы формирования и развития трудового потенциала.*

*Ключевые слова: трудовой потенциал, рабочая сила, человеческий капитал, трудовые ресурсы, дискурс труда.*

**Chornyi R.S. Theoretical-Methodological Aspects of Labour Potential Research in the Light of Labour Discourse.**

*Conceptual bases and theoretical approaches to understanding of labour potential essence are examined; the evolution of labour potential concept in the light of labour discourse and realities of civilization processes of postindustrial transformations and establishing of global society of knowledge is outlined; dynamics of origin and understanding of labour potential terminology is analyzed; the component structure of labour potential and factors of forming and development of labour potential are defined.*

*Keywords: labour potential, labour force, human capital, labour resources, labour discourse.*

Надійшло 20.01.2011 р.