

УДК 332.1

Р. С. Чорний,

к. е. н., доцент, завідувач кафедри загальноекономічних та гуманітарних дисциплін,
Нововолинський факультет Тернопільського національного економічного університету

СТРУКТУРУВАННЯ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВІТЧИЗНЯНІЙ НАУКОВІЙ ДУМЦІ

R. S. Chornyi,

Ph.D. in Economics, Docent, Head of the Chair of General Business Humanities Sciences,
Novovolynsk Department of Ternopol National Economic University

STRUCTURING FACTORS OF DEVELOPMENT EMPLOYMENT POTENTIAL IN THE DOMESTIC SCIENTIFIC THOUGHT

Окреслюються підходи до структурування факторів розвитку трудового потенціалу, які обґрунтовані українськими вченими. Дається оцінка окреслених підходів та аналізуються їх особливості. Встановлено, що множинність наукових поглядів на структуру факторів і особливості їх впливу на формування, збереження й відтворення трудового потенціалу дозволяє отримати нове знання про ретроспективні тенденції розвитку трудового потенціалу та передбачити можливі зміни у протіканні цього процесу в перспективі.

Going is outlined near structure of factors of development of labour potential, that is reasonable the Ukrainian scientists. The estimation of the outlined approaches is given and their features are analysed. It is set that multiplicity of scientific looks to the structure of factors and feature of their influence on forming, maintenance and recreation of labour potential allows to get new knowledge about retrospective progress of labour potential trends and envisage possible changes in flowing of this process in a prospect.

Ключові слова: фактор, структура, трудовий потенціал, розвиток.

Key words: factor, structure, labour potential, development.

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ СТАТТІ

У зв'язку з погіршенням соціально-економічної ситуації в країні знову на порядку денному повстало питання оцінки факторів формування і розвитку трудового потенціалу, розв'язання якого вимагає теоретичних узагальнень структури факторів, представлених у працях українських вчених. Підходи до структурування факторів розвитку трудового потенціалу, що викристалізувалися в українській економічній думці, є важливими з огляду на можливі тенденції розвитку трудового потенціалу у найближчій і більш віддаленій перспективі. Сказане підтверджує актуальність теми публікації та її важливість як в науковому плані, так і для практики господарювання.

ВИВЧЕНІСТЬ ТЕМИ

Підходи до структурування факторів розвитку трудового потенціалу розроблялися різними вченими впродовж тривалого періоду часу. Їх праці [1—19] є вагомим доробком і формують українську наукову думку в цій царині. Разом з тим, на сьогоднішній день важливо узагальнити результати цього доробку, що стане підґрунтям для здійснення подальших подібних досліджень.

МЕТА СТАТТІ

Окреслити розроблені українськими вченими підходи до структурування факторів розвитку трудового потенціалу та дати їм оцінку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У науковій літературі існує досить велика кількість різноманітних переліків класифікацій та схем структурування факторів формування та розвитку трудового потенціалу. Окремі підходи до такого структурування наводимо у таблиці 1. При цьому важливо зазначити, що вивчення факторів не слід зводити до їх розгляду з точки зору явищ і процесів, які здійснюють вплив на розвиток трудового потенціалу. Факторні прояви є окрім того основою формування відповідного інституціонального середовища розвитку потенційних компонент, виражаючись у сильніших впливах на інші суспільні явища і процеси, що з більшою силою детермінують зміни в сфері соціально-трудова відносин. А враховуючи достатню складність і багатогранність самої категорії трудового потенціалу, кількість та вимірність таких факторів є надзвичайно розгорнутими.

В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грیشнова та Л.П. Керб, виділяючи три підсистеми

Таблиця 1. Підходи до структурування факторів розвитку трудового потенціалу*

Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П.						
<i>Демографічна підсистема</i> (стать, вік, сімейний стан)		<i>Професійно-кваліфікаційна підсистема</i> (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами)			<i>Соціокультурна підсистема</i> (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухомість)	
Дулуб Л.М.						
<i>Економічна сфера суспільства</i> (рівень заробітної плати, НТП, попит на ринку праці, на товарному ринку)		<i>Політична сфера суспільства</i> (соціальна політика зайнятості, промислова політика, політика інших країн, спрямована на зміну трудового потенціалу)		<i>Духовна сфера суспільства</i> (цінності, традиції, звичаї, якість та доступність освіти, релігійні постулати, заборони)		<i>Соціальна сфера суспільства</i> (чисельність, структура, міграція працездатного населення, інститути інфраструктури суспільства, правові норми, стратифікація суспільства)
<i>Біологічна сфера суспільства</i> (здоров'я населення, якість та доступність медичного обслуговування, клімат, природні ресурси та географічне розташування)						
Пирожков С.І.						
<i>Демографічна підсистема</i> (демографічне відтворення, стан життєвих потенціалів дієздатного населення, стан здоров'я різноманітних категорій і вікових груп населення, міграційні переміщення)		<i>Соціально-економічна підсистема</i> (форми господарювання, форми зайнятості, мотиваційна структура економічної поведінки, системи матеріального стимулювання)			<i>Соціально-психологічна підсистема</i> (соціалізація особистості, типи інтересів, трудове виховання, трудова мотивація, професійно-кваліфікаційна підготовка)	
Прохоровська С.А.						
<i>Демографічна компонента</i>	<i>Економічна компонента</i>	<i>Освітньо-професійна компонента</i>	<i>Соціальна компонента</i>	<i>Організаційно-правова компонента</i>	<i>Психологічна компонента</i>	<i>Екологічна компонента</i>
(чисельність населення, природний приріст, стан здоров'я, міграційне переміщення, сім'я)	(ВДВ, інвестиційні ресурси, рівень зайнятості, заробітна плата тощо)	(загальний обсяг знань людини, фахова підготовка, трудові навички, самоосвіта тощо)	(дієвість профспілкових організацій, соціальний захист, медичне страхування тощо)	(законодавча та нормативно-правова база, стабільність економічної та політичної ситуації, виробнича демократія)	(рівень суспільної свідомості, стан соціально-психологічного мікроклімату, рівень конфліктності тощо)	(кліматичні умови, стан навколишнього середовища)
Гринкевич С.С.						
<i>Мегафактори</i> (глобалізація, євроінтеграція, інформатизація, міжнародна міграція, політика міжнародних організацій)		<i>Макрофактори</i> (природні, демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, культурні, інноваційно-інформаційні, міжнародні)			<i>Мезофактори</i> (природні демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, культурні, інноваційно-інформаційні, міжнародні)	
Сембер С.В.						
<i>Компонентна структура</i> (біологічна компонента, суспільна компонента, поведінка носіїв трудового потенціалу в процесі життєдіяльності)				<i>Територіальна структура</i> (формування ядер різної величини та виокремлення периферійної частини)		

* Складено автором на основі джерел: [2; 4; 6; 12; 13; 15].

факторів (демографічну, професійно-кваліфікаційну, соціально-культурну), використовують суб'єктивно-об'єктивний підхід в означенні факторів розвитку трудового потенціалу. Об-

'єктивними факторами визначаються, згідно з даним науковим підходом, демографічна ситуація та природні умови, що, з одного боку, детермінують кількісно-якісні характеристики

ресурсів праці, та, з іншого боку, обумовлюють їх втрату суб'єктивними факторами, відповідно, визначають соціально-економічний розвиток суспільства та система управління трудовим потенціалом [2].

Такий персоніфікований підхід до розуміння факторів розвитку трудового потенціалу має обґрунтоване право на існування, однак, на нашу думку, дещо звужує поле факторного впливу, упускаючи такі важливі чинники розвитку трудового потенціалу, як зрушення у матеріально-технічному забезпеченні потенційних компонент, а також глобалізаційно-інноваційні фактори.

А.Т. Шевчук до факторів, що безпосередньо впливають на величину трудового потенціалу, відносить медико-соціальні фактори, які сукупно чи вибірково впливають на компоненти трудового потенціалу шляхом детермінації величини здоров'я. Серед медико-соціальних факторів автор виділяє такі, як природно-, політико-, економіко-, соціально-географічне положення, природно-ресурсний потенціал, історичні фактори, демографічні фактори, рівень розвитку продуктивних сил, величину заробітної плати, інфраструктурні фактори (розвиток мережі шкіл, закладів торгівлі, побуту), рівень розвитку системи охорони здоров'я, екологічні фактори [18]

Автором пропонується розглядати вплив медико-соціальних факторів не лише через призму формування величини трудового потенціалу, але і через впливи на здоров'я в процесі праці та результати трудової діяльності, що цілком виправдано, на нашу думку, визначає рівень використання трудового потенціалу.

Цілком погоджуючись із необхідністю першочергового врахування впливу медико-соціальних факторів на розвиток трудового потенціалу з огляду на визначальну значимість здоров'я у питаннях формування та розвитку трудового потенціалу, вважаємо, однак, що трудовий потенціал хоч і детермінується станом здоров'я, однак не обмежується у компонентному розумінні ним, а, отже, відчуває на собі вплив ряду інших специфічних факторів.

Розглядаючи модернізацію як суспільну, змістовну форму розвитку соціально-трудомих відносин, що характеризує нову якість соціалізації у сфері праці, зростання ефективності виробництва та досягнення на цій основі високого рівня та якості життя населення, С.А. Прохоровська виділяє ряд компонентів трудового потенціалу регіону, що впливають на його розвиток в умовах модернізаційних змін [13].

Виділення потенційних компонент як факторів його розвитку, на нашу думку, добре корелюється із простеженням змін у складі тру-

дового потенціалу у розрізі конкретних структурних елементів, однак, на нашу думку, така форма структурування факторів розвитку трудового потенціалу вносить певні понятійно-термінологічні незручності. Очевидно, що компоненти трудового потенціалу взаємопов'язані між собою та внаслідок розвитку кожної з них набувають не лише нового змісту і значення, але й результуюче впливають на розвиток сукупного трудового потенціалу. Однак ототожнення компоненту трудового потенціалу та факторів його розвитку значно звужує як зміст останнього, так і методологічний апарат дослідження категорії трудового потенціалу. Схожий підхід "двоїстості" факторного впливу також можна знайти у дослідженні С.Р. Пасеки [11].

Привертає увагу дослідження факторів відтворення і раціонального використання трудового потенціалу вченими Львівської школи економістів-регіоналістів. Так, у колективній монографії "Соціально-трудомий потенціал: теорія і практика" пропонується структурувати фактори залежно від їх генезису на економіко-географічні, демографічні, міграційні, історико-етнічні, економічні, природо-ресурсні, науково-технічні, соціально-інфраструктурні, професійно-кваліфікаційні, структурно-організаційні, екологічні, а також фактори розселення і культура [17].

Використання вищенаведеного традиційного підходу до виділення та структурування факторів, що був визнаний та характерний для наукової економічної літератури 90-х років ХХ століття, в сучасних умовах виправданий з точки зору високого ступеня деталізації факторного впливу, однак потребує доповнення окремими новітніми групами факторів та агрегації споріднених за змістом факторів.

Дослідження трудового потенціалу С. Сембером з точки зору його локальної концентрації дозволило автору виділити групи факторів безпосереднього впливу на елементи структури локального трудового потенціалу та фактори загальної дії. Особливо цікавим є виділення у структурі факторів безпосереднього впливу на елементи структури локального трудового потенціалу фактора формування ядер різної величини та виокремлення периферійної структури, що дозволяє прослідкувати вплив на розвиток трудового потенціалу чинника розселення населення та розміщення місць прикладання праці [15].

Незважаючи на те, що висновки, отримані автором щодо факторного впливу на розвиток трудового потенціалу, фокусуються на рівні локального населеного пункту, використання окремих позицій авторської концепції фак-

торів є виправданим і для трудового потенціалу загалом та в розрізі конкретних просторових форм організації суспільства зокрема.

Серед факторів, що чинять вплив на розвиток трудового потенціалу, можна виділити й ряд специфічних факторів. Зокрема, виділяють такі, як стан та уявлення про цілі і перспективи майбутнього суспільного розвитку, особисте відношення до правової системи регулювання суспільної поведінки, рівень цивілізаційних потреб та запитів, національні відносини, рівень демократичності влади і політичних організацій, культуру та етнокультуру, організацію системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів з використанням її неринкових форм, інституційні умови, що складаються на ринку праці, міжнародні міграційні та євроінтеграційні процеси, інформатизацію [4; 5; 10; 12; 16].

Більш прикладне виокремлення факторів впливу на трудовий потенціал, зокрема на соціально-трудова сферу, що по суті її дестабілізують, здійснив А.М. Колот. Зокрема такими деструктивними факторами вчений вважає [8]: глобалізацію світової економіки та зростання відкритості національних економік; погіршення вікової структури населення в цілому й економічно активного населення зокрема; лібералізацію соціально-економічної політики, складником якої є так званий економіцентризм; уповільнення темпів економічного зростання; трансформацію інституту зайнятості та різновекторність змін на ринку праці; зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами; низьку, неадекватну потребам сьогодення роль держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудова сфери.

Вчений також констатує, що соціально-економічний розвиток має здійснюватися в новому форматі, а для цього необхідно задіяти нові фактори, що здатні забезпечити динамізм, масштабність, багатовекторність змін в усіх сферах суспільного буття задля набуття конкурентних переваг та забезпечення в умовах глобалізації стійкого розвитку [8]. Тобто А.М. Колот дуже вдало відмічає можливість керованості об'єктом через коригування факторного впливу, що доцільно здійснювати і стосовно забезпечення розвитку трудового потенціалу, формуючи через прояви факторів необхідне інституціональне середовище.

Як бачимо, вчений виділяє проблему економіцентризму, що передбачає пріоритетність економічних інтересів над соціальними та екологічними, що порушує гармонійне співіснування людини і навколишньої дійсності у стратегічній перспективі.

На противагу такому домінуванню важливо використовувати соціоцентричний підхід з опосередкованою роллю екологічної складової у забезпеченні потреб нинішнього та майбутнього поколінь [3].

Згідно з О.І. Кузьмак, факторами впливу на формування і використання трудового потенціалу є [9]: соціально-демографічні (склад населення, режими відтворення, інтенсивність міграційних процесів, щільність розміщення і концентрації, рівень урбанізації); медико-біологічні (стан здоров'я, психофізіологічна здатність до праці); соціально-економічні (характер відносин власності, розподільні відносини, що визначають умови відтворення населення, особливості виробничого механізму); природно-географічні (кліматичні особливості, наявність і розробка природних ресурсів, природна родючість ґрунтів, рівень освоєння території); екологічні умови (чистота повітряного і водного басейнів, рівень забрудненості навколишнього середовища); розвиток соціальної інфраструктури (густота і людиність населених пунктів, житлові умови, розвиток торгівлі, розвиток громадського харчування, розвиток транспортної та телефонної мереж).

За твердженнями М.М. Салун, факторами впливу на відтворення трудового потенціалу території є економічні (продуктивність праці, доходи, виконання виробничих завдань та їх якість, якість роботи, виконання трудових норм, дисципліна праці тощо), морально-етичні (задоволеність працею, прагнення до вдосконалення, підвищення якості трудового потенціалу тощо) та соціальні (рівень життя, творчий характер праці, участь в управлінні, ухваленні господарських рішень та роботі суспільних організацій тощо) [14].

З.В. Бевз виділяє фактори, що чинять вплив на соціально-трудова відносини, які мають ключове значення при модернізації економіки, серед яких — вдосконалення структури зайнятості між окремими видами діяльності, досягнення збалансованості між робочими місцями й наявною кількістю та якістю "робочої сили", активізація поведінки соціальних партнерів у сфері інновацій, стимулювання економічної активності, освітньо-професійного розвитку, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці, соціальна відповідальність суб'єктів соціально-трудова відносин [1].

Е.Ф. Югас обґрунтовує, що "вирішальний вплив на розвиток соціально-трудова потенціалу здійснюють регіональні чинники, основними з яких є ефективність процесів відтворення населення, ситуація на субрегіональних ринках праці, розвинутість мережі соціальної інфраструктури, жит-

лові умови, рівень доходів, мотивація трудової діяльності та професійна і територіальна мобільність населення, історичні трудові традиції, що склалися на певній території" [19].

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи наголосимо, що представлено вище множинність наукових точок зору щодо питань факторного впливу на формування, збереження, відтворення трудового потенціалу дозволяє комплексно розглянути досить широкий спектр явищ та процесів, що детермінують траєкторію розвитку трудового потенціалу на різних етапах суспільного розвитку.

Література:

1. Бевз З.В. Гармонізація соціально-трудо-вих відносин в умовах модернізації національної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / З.В. Бевз. — Львів, 2011. — С. 8.

2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, А.П. Керб. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 72.

3. Вахович І.М. Теоретико-методологічні засади формування та реалізації регіональної політики фінансового забезпечення сталого розвитку: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.00.05 "Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка" / І.М. Вахович. — Одеса, 2008. — С. 9.

4. Гринкевич С.С. Мегафактори і мезофактори формування і використання трудового потенціалу в умовах активізації глобалізаційних процесів / С.С. Гринкевич // Сталий розвиток економіки. — № 1. — 2012. — С. 104—106.

5. Долішній М.І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці / М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С. Злупко, Т.Б. Токарський. — Львів, 1997. — С. 50—51.

6. Дулуб А.М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / А.М. Дулуб // Коммунальное хозяйство городов. — Випуск 61. — 2005. — С. 275.

7. Колот А.М. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — № 5. — 2011. — С. 3.

8. Колот А.М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань / А.М. Колот // Стратегія розвитку України: соціологія, економіка, право: наук. вісн. / Ін-т міжнар. відн. Нац. авіац. ун-ту. — К., 2008. — Вип. 1—2. — С. 502—507.

9. Кузьмак О.І. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу / О.І. Кузьмак [Електронний ресурс] — Режим доступу: nuwm.rv.ua/methods/asp/vd/v39ek21.doc

10. Лич В.М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.02.03 "Організація управління, планування і регулювання економікою" / В.М. Лич. — К., 2005. — С. 7.

11. Пасека С.Р. Розвиток соціально-трудо-вого потенціалу в умовах модернізації економіки регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.00.05 "Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка". — Сімферополь, 2013. — 40 с.

12. Пирожков С.І. Вибрані наукові праці: у 2 т. — Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал / С.І. Пирожков. — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. — С. 398—401.

13. Прохоровська С.А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудо-вих відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / С.А. Прохоровська. — Львів, 2012. — С. 6.

14. Салун М.М. Відтворення та модернізація трудового потенціалу підприємства (території): монографія / М.М. Салун. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. — С. 46.

15. Сембер С.В. Науково-методичні засади дослідження локального трудового потенціалу (на матеріалах міста Ужгорода) / С.В. Сембер. — Ужгород, 1998. — С. 23.

16. Соціально-трудо-вий потенціал: теорія і практика. У двох частинах. Ч. 1 / За ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупка. — Київ: Наукова думка, 1994. — С. 41.

17. Соціально-трудо-вий потенціал: теорія і практика: у двох частинах. Ч. 1 / За ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупка. — Київ: Наукова думка, 1994. — С. 158—159.

18. Шевчук А.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / А.Т. Шевчук. — Львів, 2001. — С. 103—104.

19. Югас Е.Ф. Регіональні фактори розвитку та механізми регулювання соціально-трудо-вого потенціалу (на матеріалах Закарпатської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: 08.00.05 "Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка" / Е.Ф. Югас. — Ужгород, 2008. — С. 5.

Стаття надійшла до редакції 20.04.2013 р.