

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СИСТЕМІ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Проаналізовано взаємозв'язок економічних категорій “людський капітал” та “трудова потенція”, запропоновано авторський підхід щодо трактування змісту трудового потенціалу як критерія оцінки людського капіталу України

Постановка проблеми. Термінологічний хаос, який панує сьогодні у сфері досліджень проблем формування та використання людських ресурсів, перешкоджає розробці дієвих заходів стосовно прискореного накопичення та ефективного використання людського капіталу України.

В розрізі проблематики категоріального поля економіки праці найбільш негативним можна вважати те, що:

- різні вчені застосовують подекуди діаметрально протилежні трактування одних і тих самих економічних понять та термінів, які можуть досить комфортно співіснувати на сторінках одного й того ж наукового видання;

- різні автори впроваджують власні термінологічні симбіози за відсутності належної уваги до обґрунтування їх змісту та доцільності використання.

Останнє певною мірою обумовлюється впливом перекладів закордонних видань, сторінки яких містять досить радикальні для пострадянської наукової думки термінологічні ряди. Їх дослідження могли б покласти початок оновленню методології економіки праці або утвердженню її існуючих позицій, але в дійсності застосування термінів на кшталт “економіка персоналу” [5], “потенціал робочої сили” [4], ставить за мету більше не змістовне розширення меж наукових пошуків, а надання авторським працям відтінку сучасності і, так би мовити, присмаку наукового модерну.

На практиці такі речі виявляються у недовісті багатьох пропозицій, сформованих у відповідності до результатів проведених наукових досліджень. З іншого боку, і майбутні фахівці з економіки праці

отримують вкрай дивні знання. Наприклад, у виданні з грифом МОНУ зазначається: “Оскільки результативність підприємницької діяльності в значній мірі залежить від одного з основних елементів виробничо-комерційного процесу – трудових ресурсів, то при формуванні персоналу необхідно використати весь арсенал ефективних методів його набору та відбору...” [4, с. 32]. На жаль, після вивчення такої праці майбутній фахівець надовго засвоїть те, що елементом процесу є не “операція”, а трудові ресурси, які до того ж є тим самим, що і “персонал”. Коментарі, як то кажуть, зайві.

З огляду на такі висловлювання, вкрай важливим завданням необхідно вважати не лише конкретизацію наукової термінології економіки праці, але й її змістовне уточнення і розширення у відповідності до сучасних потреб економічної практики. Передусім, це стосується таких економічних категорій, як “людський капітал” і “трудова потенція”, розуміння взаємозв'язку між якими, на думку автора, може значно покращити перспективи розвитку та формування людських ресурсів нашої держави.

Аналіз останніх досліджень та публікацій дозволяє стверджувати, що попри наявність широкого кола робіт, присвячених проблемам формування трудового потенціалу, взаємозв'язок між економічними категоріями “трудова потенція” та “людський капітал” вимагає подальшого дослідження та уточнення, що можливо зробити відштовхуючись від робіт О.А. Грішної, С.М. Дмитрука, Л.І. Тертичної, І.Л. Латишевої, О.В. Ревнівцевої та інших вітчизняних і зарубіжних вчених.

Метою дослідження є визначення перспектив застосування категорії “трудоий потенціал” в межах критеріального поля оцінки людського капіталу України.

Викладення основного матеріалу дослідження. На глибоке переконання автора, саме ґрунтовні теоретичні дослідження є підставою для раціональних кроків у будь-якій сфері економічної практики. В тому числі, передумовою ефективності політики розвитку та використання людських ресурсів України є відповідь на питання про зміст категоріальних детермінант поняття “людський капітал”.

На думку професора О.А. Грішної, людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу [1, 16-17]. Проте, за такого підходу закономірно виникає питання стосовно того,

чи є людським капіталом та субстанція, що містить в собі перелічені елементи, але на певний момент не реалізується в економічній діяльності, не сприяє зростанню продуктивності праці та не впливає на доходи свого власника і національний дохід. Як назвати цю субстанцію?

Спробу відповіді на це питання можна знайти у [2, с. 3], де викладена думка, що *людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу*. Іншими словами, саме трудовий потенціал містить ті якості людини, які, за певних обставин, або приносять дохід, оформлюючись у вигляді людського капіталу, або ж ні. Відповідно, якості, які не знайшли застосування, розглядаються як такі, що складають нереалізовану частину трудового потенціалу. Зокрема, таке розуміння викладеної у [2] позиції підтверджується наступною тезою: “Умовно і спрощено людський капітал можна трактувати як трудовий потенціал, що реалізується у ринковому просторі...” [1, с. 14]. Нині такий підхід до розуміння взаємозв’язку трудового потенціалу і людського капіталу є традиційним (рис. 1).

Елемент трудового потенціалу, який приносить дохід, а тому розглядається як складова частина людського капіталу

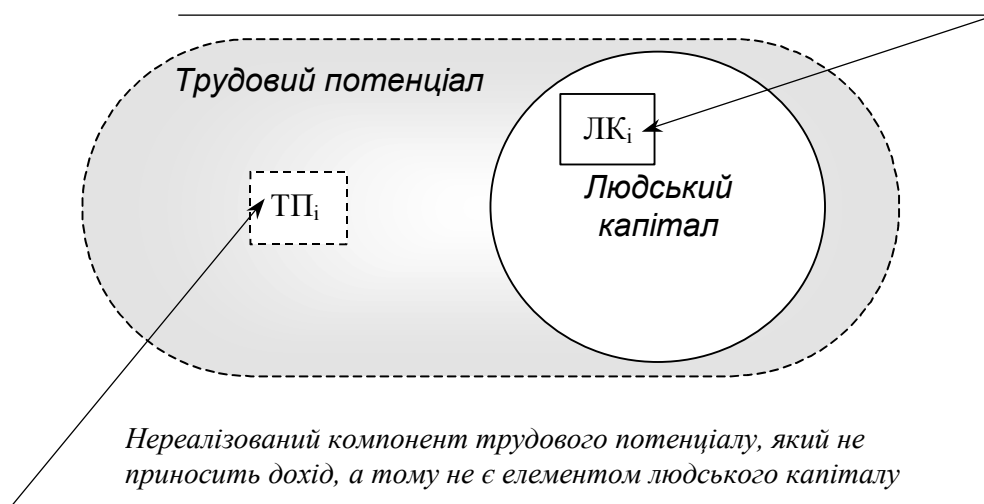


Рис. 1. Взаємозв’язок трудового потенціалу і людського капіталу за традиційним підходом

Варто зазначити, що на сьогодні у вітчизняній науці відсутній ємний та однозначний підхід до розуміння економічної категорії “трудоий потенціал”. Визначення, що пропонуються науковцями мають, як

правило, суперечливий характер. Більше того, питання про те, чи є різниця між категорією “трудоий потенціал” та іншими поширеними у науці поняттями, досить часто проковує беззаперечну позитивну відповідь. Проте,

пояснення стосовного того, у чому саме полягає така різниця, важко знайти не лише у відповідях фахівців, але й у спеціалізованій літературі. Тому важливим завданням необхідно вважати аналіз існуючих підходів до трактування економічної категорії “трудоий потенціал” та формування на цій основі її однозначного тлумачення.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що, як правило, під трудовим потенціалом людини розуміється сукупність складових її працездатності, проте до уваги не береться той факт, що сама по собі сукупність будь-яких елементів не становить *ніякого потенційного інтересу*, адже ці елементи можуть мати і різний ступінь розвитку, і різну прикладну спрямованість.

На нашу думку, помилково стверджувати про високий трудовий потенціал лише з огляду на достатній розвиток окремих професійних та психофізіологічних якостей людини, і навіть більше – помилково робити якісь однозначні висновки тоді, коли відомо про високий розвиток всіх якостей, адже навіть за таких умов залишається нез’ясованим, наскільки зміст та спрямованість цих якостей узгоджені між собою і наскільки їх рівні збалансовані за своїм розвитком. Тим паче, це стосується більш високих рівнів дослідження трудового потенціалу (мікро-, мезо-, макро-), коли узгодженими між собою мають бути не лише окремі якості людини, а знання, дії, наміри, мотивації та сподівання цілих соціальних груп.

З огляду на викладене, доцільним є перегляд існуючих підходів щодо тлумачення змісту наукової категорії “трудоий потенціал”.

Авторська позиція полягає в тому, що під трудовим потенціалом людини необхідно розуміти *характеристику* ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища.

Так, про достатній трудовий потенціал людини варто говорити лише у тому випадку,

коли окремі складові її працездатності є не лише розвинутими, але й раціонально доповнюють одна одну, відповідаючи при цьому конкретним запитам, що висуваються з боку роботодавця.

З цього можна зробити висновок, що традиційний підхід є достатньо простим для розуміння, проте недостатньо дієвим у практичному використанні, адже він не враховує той факт, що трудовий потенціал людини визначається не стільки переліком окремих якостей, скільки раціональністю їх сполучення.

На думку автора, роль наукової категорії “трудоий потенціал” має полягати у характеристиці того, наскільки певне поєднання складових працездатності людини є цінним у ракурсі того чи іншого виду суспільно-корисної праці за конкретних умов трудової діяльності.

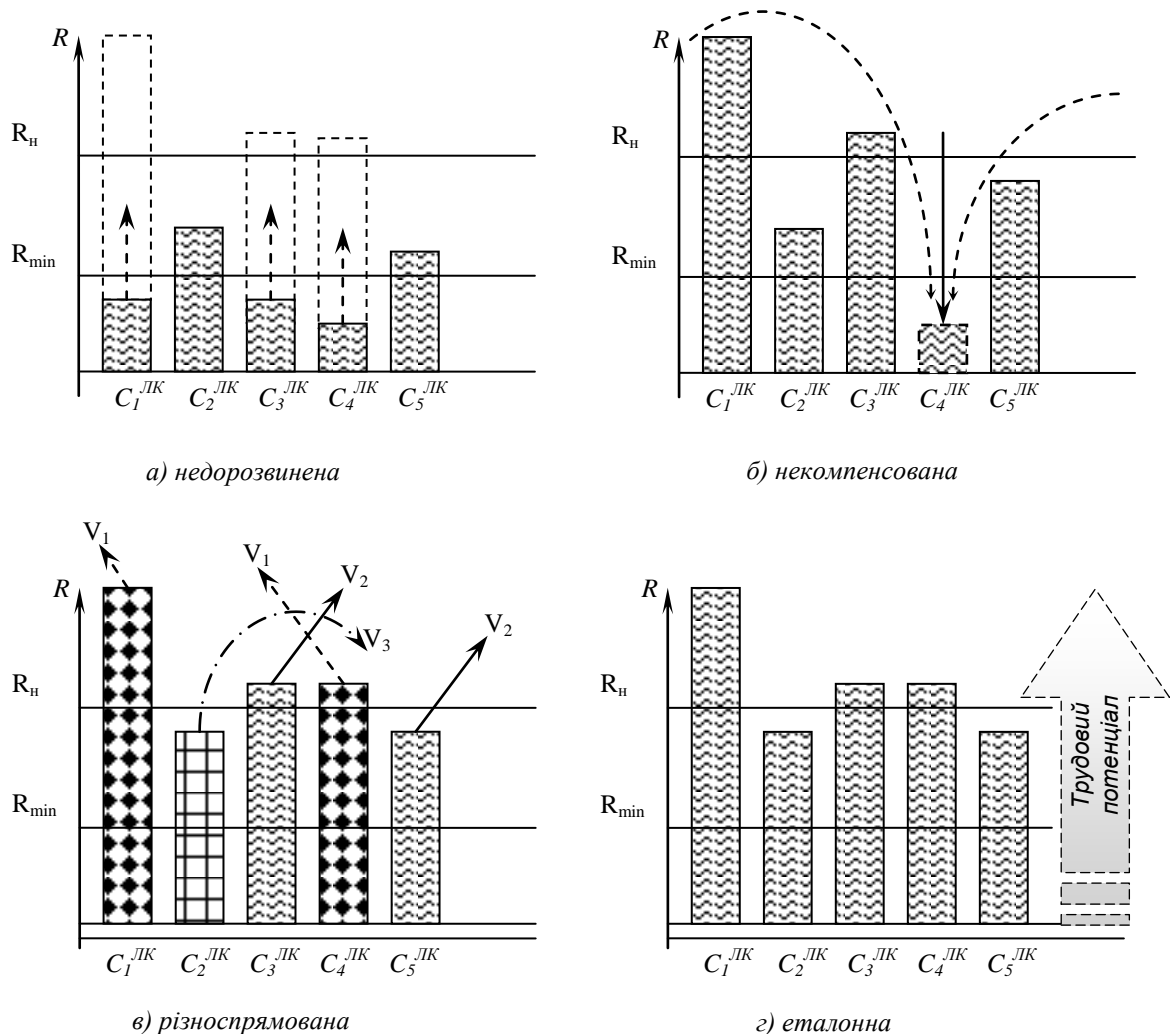
Такі складові працездатності людини за будь-яких обставин мають інвестиційну природу і можуть розглядатися в якості елементів людського капіталу. В свою чергу, трудовий потенціал характеризуватиме те, як ці елементи людського капіталу сполучаються між собою, тобто мають вони потенційну здатність до принесення прибутку, чи ні. Наявність же прибутку пропонується вивести із складу категоріальних детермінант змісту людського капіталу, адже, з одного боку, цей фактор обумовлюється рівнем розвитку саме трудового потенціалу, а не складових людського капіталу, з іншого ж – знаходиться під суттєвим впливом зовнішнього по відношенню до суб’єкта інвестування середовища, на яке останній має вплив далеко не завжди.

До основних форм сполучення окремих складових працездатності людини, які визначають характер її трудового потенціалу, автором віднесено наступні: недорозвинену, некомпенсовану, різноспрямовану та еталонну (рис. 2).

Відповідно, формування трудового потенціалу необхідно вважати найважливішим завданням функціонування збалансованої системи розвитку людського

капіталу (ЛК). Орієнтація інвестиційного процесу в ЛК-сфері на формування трудового потенціалу, а не окремих складових

людського капіталу, є передумовою його ефективності та основним критерієм оцінки його раціональності.



де C_i^{LK} – складові людського капіталу;
 R – рівень розвитку C_i^{LK} ;
 R_n – необхідний рівень розвитку C_i^{LK} ;
 R_{min} – мінімально допустимий рівень розвитку C_i^{LK} ;
 V_i – вектор практичної орієнтації C_i^{LK} .

Рис. 2. Форми сполучення елементів людського капіталу як детермінанти формування трудового потенціалу

За такого підходу важливим є введення у науковий вжиток нових понять, які б відображали різні форми існування людського капіталу – в процесі його використання та під час його незатребуваності. У першому випадку мова може йти про *активний* людський капітал, а в другому – про *латентний* (Рис. 3). Запропонований погляд на будову людського капіталу пояснюється тим, що неможливо, а іноді й недоцільно

використовувати всі його складові одночасно. Разом з тим, хоча незатребувані на певний час складові працездатності людини не приносять доходу, вони все ж таки можуть розглядатися з позицій структурних одиниць людського капіталу, а його загальна структура може бути охарактеризована шляхом визначення того співвідношення активних та латентних одиниць, яке зафіксовано протягом певного часу (рис. 3).

Активований елемент людського капіталу; має потенційну здатність до переходу у латентну зону

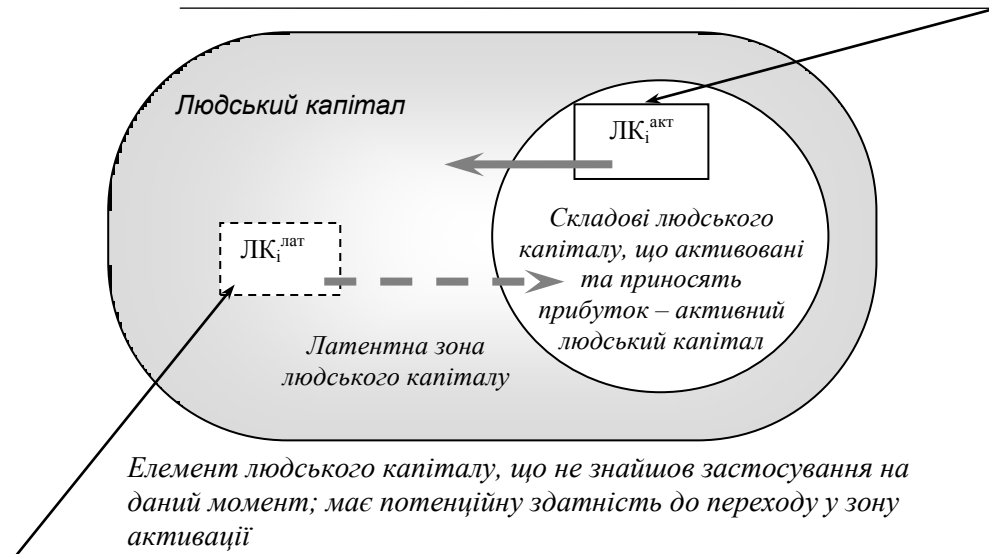


Рис. 3. Людський капітал як композиція активних і латентних складових

Важливість останнього обґрунтовується тим, що складові людського капіталу мають тенденцію до зміни домінуючої форми існування, що обумовлюється тим, чи використовуються вони у сфері суспільно-корисної праці у конкретний проміжок часу, чи ні. Також, виходячи з викладеного, можна зробити висновок про доцільність введення у науковий вжиток такої наукової категорії як *потенціал динамічності людського капіталу*, яка характеризуватиме можливість вчасного перетворення його латентних складових в активні та навпаки.

Важливим є те, що запропонований підхід дозволяє пояснити *взаємозв'язок* між такими феноменами економічної дійсності як “трудоий потенціал” і “людський капітал” (Рис. 4-в), а саме: високий рівень трудового потенціалу є передумовою максимальної активізації складових людського капіталу. Іншими словами, тільки за умови узгодженого і збалансованого розвитку складових людського капіталу з'являються можливості для його практичного застосування в цілях повернення інвестованих коштів та отримання максимального доходу.

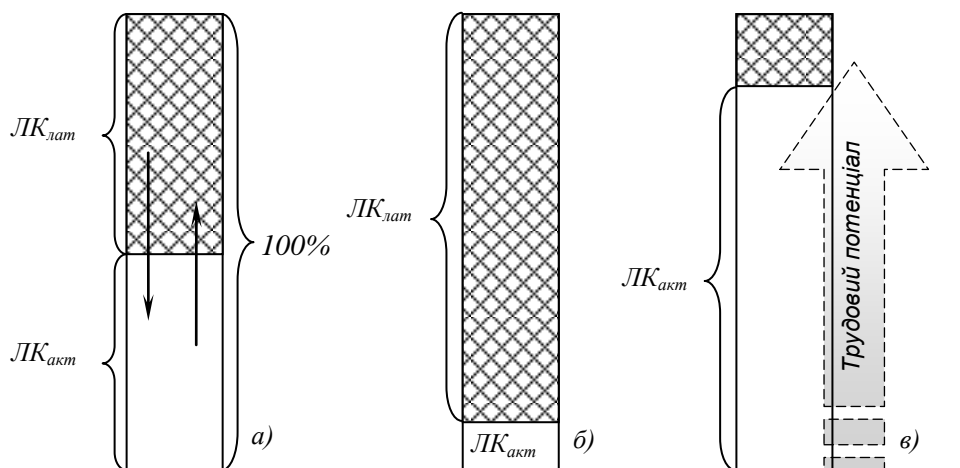
З іншого боку, доцільність відокремлення людського капіталу від категорії трудовий потенціал полягає у тому, що за традиційного підходу майже відсутня можливість його

оцінки у достатньо широкому часовому горизонті, так як неможливо простежити динаміку людських якостей, коли протягом певного часу вони нерівномірно та по черзі то сприяють отриманню доходу і зростанню продуктивності праці, а то ні.

Вирішити проблему оцінювання людського капіталу України можна лише за умови визнання того факту, що його обсяг є умовно постійною величиною, хоча дійсно одні складники віднайдуть застосування у певний проміжок часу, а інші залишаться у латентній зоні, чи перейдуть до неї.

Як зазначалося, запропонований підхід до розуміння *взаємозв'язку* між такими економічними категоріями, як “трудоий потенціал” і “людський капітал”, дозволяє врахувати фактор впливу та мінливості зовнішнього середовища.

Так, за традиційного підходу, якщо зовнішнє середовище перешкоджатиме реалізації сформованих в результаті інвестицій знань, досвіду та мотивацій індивідів, то вони не зможуть бути охарактеризовані як складові людського капіталу, адже рівень віддачі від них буде мінімальним. Нереалізованим залишиться і трудовий потенціал, наявність якого визнається апіорі, адже людський капітал сформовано, хоча і не використано.



де $ЛК_{лат}$ – латентна складова людського капіталу
 $ЛК_{акт}$ – активна складова людського капіталу

Рис. 4. Динамічна структура людського капіталу

На думку ж автора, навпаки, формування окремих елементів людського капіталу не є гарантом утворення трудового потенціалу людини. Він виникає лише за умови узгодженості складових працездатності, і тому саме на це має бути націлена система розвитку людського капіталу. Стосовно ж впливу зовнішнього середовища, то варто розглядати як складові людського капіталу і ті елементи, які на поточний момент не приносять доходу своєму власнику. Це пояснюється тим, що в будь-який момент певний компонент тієї субстанції, яку за традиційного підходу охарактеризовано як людський капітал, може вийти з використання і приєднатися до складу незатребуваних компонент, прийнявши латентну форму, а потім знову повернутися до активного функціонування. Такі латентні складові, безумовно, мають становити інтерес для застосування, адже вони можуть бути збалансованими та достатньо розвинутими, що буде свідчити не лише про їх цінність, але й про достатній розвиток трудового потенціалу людини, який може бути негайно реалізованим при зміні зовнішніх обставин.

Варто зазначити, що слово “потенціал” невинувато часто зустрічається у сучасних наукових працях з економічної тематики.

Аналіз останніх, призводить до думки, що сприйняття науковцями даної категорії є більш інтуїтивним, ніж виваженим та прагматичним. Самі ж трактування такого феномену як потенціал зводяться, як правило, до переліку певних складових елементів якоїсь невизначеної цілісної субстанції. І хоча автори досить часто акцентують увагу на унікальності даного поняття, його зміст та специфічність залишаються поза увагою наукових праць.

Відштовхуючись від попередніх міркувань, можна узагальнити нашу позицію стосовно поняття “потенціал”, яка зводиться до розуміння цього феномену не як *об’єкта* реальної дійсності, а як *характеристики* певного об’єкта. Тобто, трудовий потенціал є тією ознакою, що містить в собі інформацію стосовно ефективності сполучення та збалансованості складових елементів певної сукупності. Як правило, така інформація характеризує перспективи перетворення *сукупності у систему* – систему взаємопов’язаних елементів як єдине ціле, що функціонує на принципах емерджентності та синергізму (Рис. 5).

Іншими словами, на думку автора, саме наявність потенціалу відрізняє поняття “система” від поняття “сукупність”.

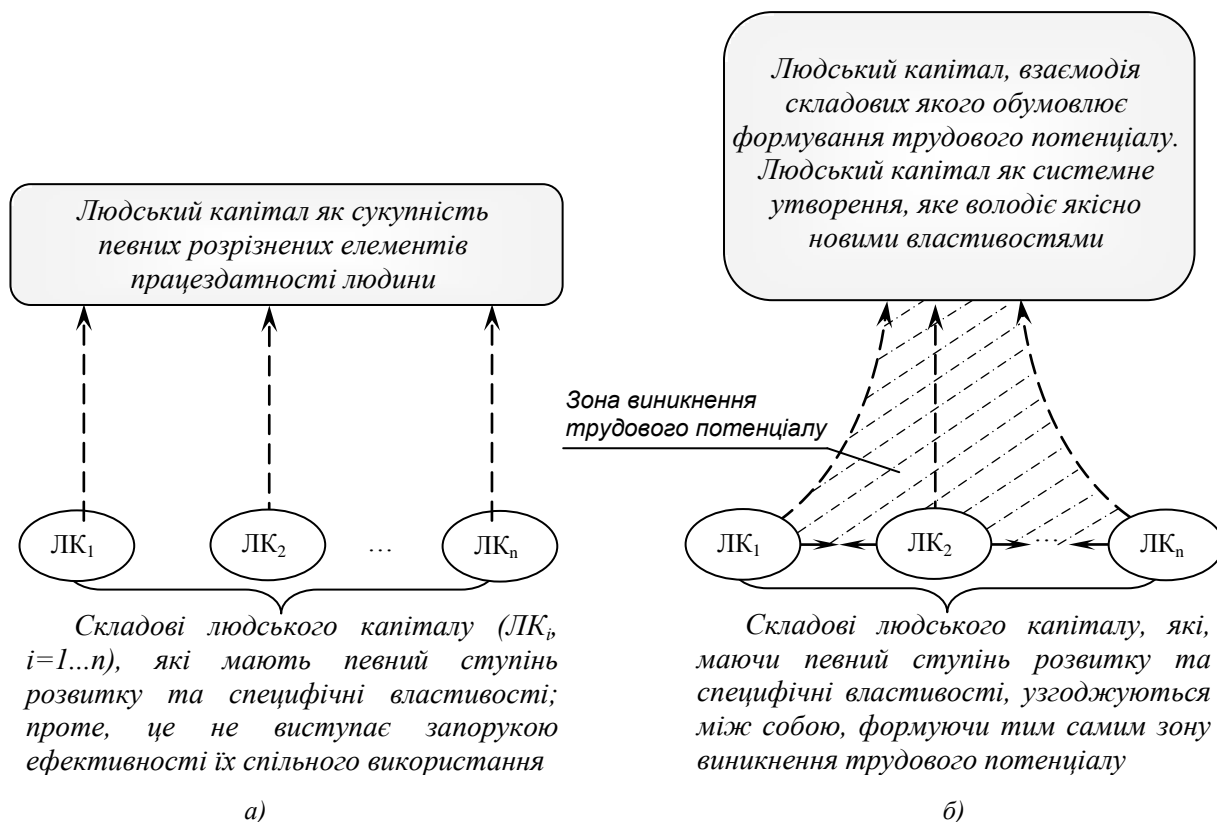


Рис. 5. Формування трудового потенціалу при взаємодії складових людського капіталу

При цьому, необхідно зробити важливе уточнення – будь який елемент “сукупності” може бути проаналізований з позицій системного підходу, і якщо він не атом (хоча і це не межа поділу системи на підсистеми або на системи більш низького рівня ієрархії), то він може бути охарактеризований як система певних елементів, умовно кажучи – система другого порядку. Проте, у такому випадку вже не йтиметься про виконання функцій первинних елементів у взаємодії між собою. Тобто, окремий складник сукупності буде системою, а от самі складники систему не утворюють. Якщо ж такими складниками є елементи людського капіталу, то навряд можна говорити про ефективність процесів, пов’язаних з його розвитком та наступним використанням.

Висловлюючи думку більш конкретно, можна зазначити, що якщо складовими людського капіталу є знання, досвід, трудові навички, мотивація тощо, то кожен з цих елементів являє собою певну систему. Проте,

мова має йти не стільки про системну сутність окремих складових людського капіталу, скільки про те, чи утворили цілісну систему саме ці елементи між собою. На нашу думку, останнє можливе лише у тому випадку, якщо розвиток всіх складових людського капіталу буде збалансованим, що, в свою чергу, дозволить говорити про наявність значного предметно-орієнтованого трудового потенціалу.

Крім того, з огляду на викладене, вважаємо недоречним ставити в один ряд такі поняття як “потенціал працівника” та “потенціал колективу”, адже потенціал колективу виникає на значно вищому рівні, ніж потенціал окремого індивіда, і обумовлюється характером сполучення особистісних та професійних особливостей різних людей. І навіть, якщо всі працівники володіють значним потенціалом, то це не означатиме, що таким потенціалом буде володіти і той колектив, який вони формують.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Основними висновками, які доцільно зробити за результатами проведеного дослідження, є наступні:

– категоріальний апарат економіки праці вимагає суттєвого уточнення, що сприятиме конкретизації наукових розробок та забезпеченню їх відповідності реаліям економічної практики;

– людський капітал є змістовно завершеною економічною категорією, відмінною від економічної категорії “трудоий потенціал”. Відповідно, розгляд людського капіталу з позицій реалізованої складової трудового потенціалу є помилковим;

– доцільним є виведення поняття “дохід” з комплексу категоріальних детермінант людського капіталу як соціально-економічного феномену, а також визнання можливості його існування у двох взаємопов’язаних формах – активній та латентній;

– фундаментальним критерієм оцінки людського капіталу України може виступити рівень розвитку трудового потенціалу;

– на відміну від пануючих сьогодні у сфері економіки праці наукових поглядів, під трудовим потенціалом варто розуміти характеристику рівня узгодженості, розвитку та відповідності складових людського капіталу соціально-економічним та виробничим реаліям конкретної держави, регіону чи організації.

Подальше опрацювання окресленого кола питань є важливим, перспективним та актуальним як в плані теоретичних досліджень, так і в розрізі внесення раціональних коректив у практику формування, використання та оцінки людського капіталу України.

Список використаної літератури:

1. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, 2001. – 254 с.

2. *Гришнова О.А.* Людський розвиток: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

3. *Гришнова О.А., Тертична Л.І.* Економічна природа і значення категорії людський капітал // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.

4. *Пащенко І.Н.* Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навчальний посібник. – Львів: “Магнолія 2006”, 2007. – 260 с.

5. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научной ред. проф., д-ра Р. Марра, д-ра Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.

6. *Patrik H. Sullivan.* A brief history of the Intellectual Capital Management movement // <http://www.sveiby.com/articles/icmmovement.htm>.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

– економіка праці, соціальна економіка і політика;

– управління персоналом та психологія управління