

ЯКОВЕНКО Р.В.

YAKOVENKO R.V.

асистент кафедри економічної теорії та права

Кіровоградського національного технічного університету

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА ХАРАКТЕРИСТИКА

*Історія людства перетворюється на перегони
між освітою і катастрофою*
Герберт Уеллс (1866-1946)

Стаття продовжує аналіз людського потенціалу, як визначальної економічної категорії, що характеризує участь людини в соціально-економічному житті. Наводяться складові, функції та форми прояву людського потенціалу.

The article continues the analyzes of human potential, as a basic economic category, which is characterizes the human participation in socio-economic life. The parts, functions and the forms of display of human potential are realized.

Постановка проблеми. В умовах посилення світових тенденцій переходу до постіндустріальної системи господарювання, перед Україною постає нова потреба у переосмисленні ролі людини в структурі сучасної конкурентоспроможної економіки. Спрямовання найостанніших досліджень провідних вітчизняних науковців у бік формування та розвитку людського капіталу стикається з проблемою відсутності глибинного осмислення походження економічної ролі людини взагалі, її трансформації, новітніх підходів до її аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільший внесок у аналіз визначеної проблематики зробили закордонні вчені Амартья Сен, Махбуб уль-Хак, Фрідріх Ліст, Жан-Батист Сей та українські дослідники В. Стешенко, О. Грішнова, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, Д. Богиня, Л. Тертична,

О. Бородіна. Однак, до цього моменту була відсутня ступенева класифікація людського потенціалу та його відмінність від інших загальнозовживаних економічних категорій подібного гатунку.

Метою даної статті є формування розгорнутої структури людського потенціалу, його функцій та форм прояву, враховуючи різні чинники методології дослідження.

Виклад основного матеріалу. В різні роки із зростанням ролі людини в економічному житті та в процесі посилення комплексності підходу дослідження, категорії та концепції ролі людини приймали вигляд «робочої сили», «трудових ресурсів», «трудового потенціалу», «людського фактору», «людського капіталу» та «людського розвитку» [5, С.9]. Починаючи з 1990 року Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) публікує „Доповіді про людський розвиток”, в яких висвітлює різні аспекти розвитку людського потенціалу, однак ці програми не мають чіткої теоретико-економічної бази та здійснюють порівняльний міждержавний аналіз окремих аспектів, таких як становище жінок, проблеми фінансування, демократичні процеси тощо. Нагальною потребою сьогодення є визначення внутрішніх передумов розвитку людини в межах України.

Людський потенціал кількісно дорівнює наявній чисельності населення країни, але його економічний зміст розкривається через спроможність до виконання ним у майбутньому своїх економічних функцій, а саме:

- сприяти зміні структури та обсягів споживання, стимулюючи таким чином зростання обсягів виробництва;
- здійснювати особисте самовідтворення та самоудосконалення разом з усіма іншими чинниками виробництва;
- визначати кількісні і якісні параметри товарів і особливо послуг з метою особистого та суспільного розвитку;
- здійснювати використання і перерозподіл ресурсів з метою посилення гармонії в структурі „людина – природа – всесвіт”;

- формувати адекватну до кожного моменту часу систему управління господарськими процесами з відповідною корекцією на основі об'єктивних вимог.

Таблиця 1

Чинники формування методології дослідження людського потенціалу

Суспільно-традиційні	Історико-еволюційні	Етичні	Економічні	Особистісні
Поділ суспільства на класи, касти, наявність рабів та суспільної нерівності; суспільний устрій, система управління суспільством (державою); ідеологія	Врахування досвіду минулого, в тому числі літописів, творів мистецтв, фольклору, надбань інших країн; розвиток науки і техніки; розвиток різноманітних інституцій	а) церковно-етичні, інколи вважають рабство природним явищем; б) морально-етичні, вважають людину головною цінністю	Обмеженість ресурсів, зокрема продуктів харчування, сировини для виготовлення знарядь праці, території мешкання	Суб'єктивні уподобання авторів творів, вчених, керівників суспільних груп, в тому числі політичних лідерів

Велике значення набула еволюція погляду на продуктивні сили, головним елементом яких є людський потенціал. Так, наприклад, Фрідріх Ліст до продуктивних сил відносить крім власне економічних установ суд присяжних, парламентський уряд, свободу думки, совісті, преси, контроль адміністрації [11, С.8]. Але дійсність демонструє певні самозаперечення. Державні органи обмежують свою діяльність визначенням декларативних показників, таких, як наприклад, прожитковий мінімум чи межа малозабезпеченості, розмір яких не гарантує споживання життєво необхідних товарів та послуг і при цьому недосяжний для переважної більшості населення [8, С.23]. Так, ми можемо спостерігати певні протиріччя щодо

окремих складових людського потенціалу, які характеризуються родом занять, розташуванням в соціальній ієрархії та світосприйняттям.

В загальному вигляді, людський потенціал складається з пізнавальних та агностичних складових. Агностична складова людського потенціалу включає в себе творчість, інтуїцію, наявність (а також появу та зникнення) підприємницьких здібностей, спроможність нераціонального передбачення. Результати творчості вчених, винахідників, підприємців, художників, письменників, артистів складають в розвинених країнах вагомую частину національного багатства, а їхня частка в національному доході невпинно зростає [3, С.14]. Зростання цієї частки людського потенціалу наблизитиме суспільство до постіндустріальної системи господарювання, де переважатиме творча діяльність та специфічна самодостатня праця, яка не матиме завершеного вигляду. Обставини матеріального виробництва, як відомо, впливають на людину, а людські відносини, у свою чергу, справляють вплив на матеріальне виробництво [2, С.289]. Це стосується і сфери духовної діяльності. Отже, трансформація в структурі виробництва, та, що дуже важливо, в структурі праці буде здійснювати вплив на структуру людського потенціалу і навпаки.

На іншому полюсі розташовується пізнавальна складова, яка характеризується набутими професійними здібностями до раціональної праці, морально-етичними чинниками, фізичними характеристиками та культурно-ментальними складовими.

В усіх розвинутих країнах світу пріоритетною задачею є формування якісного людського та трудового потенціалу, який характеризується високим рівнем загальної та професійної освіти, її відповідністю потребам економіки, високою культурою праці, схильністю до інновацій, мобільністю та здатністю адаптуватись до нових умов трудової діяльності [15, С.3]. Високий рівень мобільності означає принципову готовність населення до зміни посади, професії, місця роботи та проживання, способу життя в цілому [12, С.19]. Так, традиційні способи та підходи до процесу праці визначають

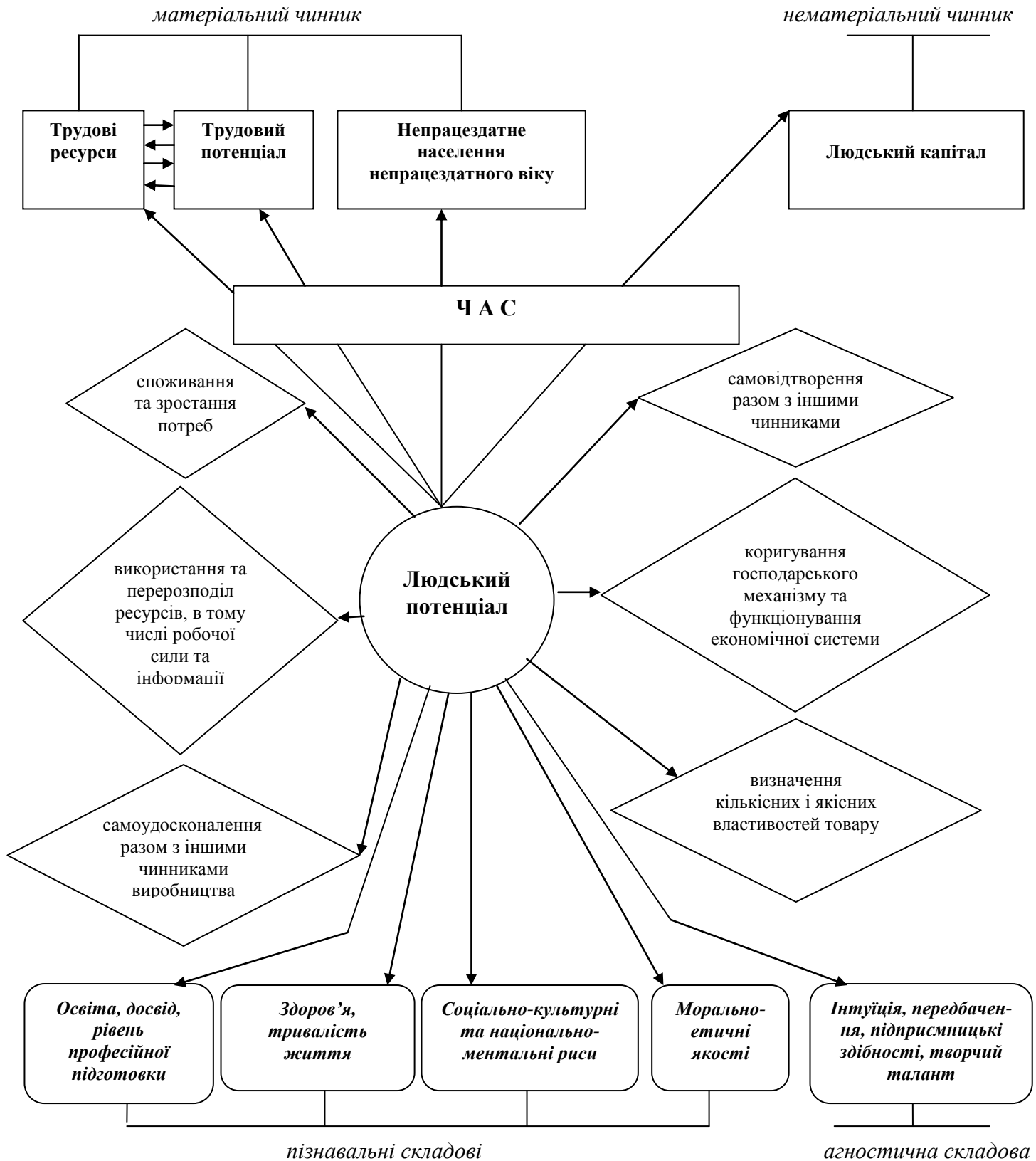


Рис.1. Людський потенціал: структура, функції та форми прояву

необхідність постійного підвищення кваліфікації, що характеризує переважно ринково-індустріальний спосіб господарювання.

Велике значення значення в умовах сучасної конкурентоспроможності має так званий рівень розвитку суспільства знань (knowledge-society). За даними ООН, найвищі індекси розвитку *k*-суспільства у 2006 р. мали Швеція, Ісландія, Данія, Норвегія, Швейцарія, Фінляндія, Японія, Україна ж у цьому рейтингу посідає 42-ге місце [14]. У свою чергу, за даними СЕФ, у 2006-2007 рр. у рейтингу глобальної конкурентоспроможності перші позиції займали Швейцарія, Фінляндія, Швеція, Данія, Сінгапур, США, Японія, тоді як Україна посіла 78-ме місце, що на 10 пунктів нижче, ніж у 2005-2006 рр. [1].

Прибічники теорії людського капіталу довели, що головним результатом економічної віддачі освіти слід вважати приріст доходу (оплати праці) працівника завдяки підвищенню його освітнього та професійного рівня, тобто відмінності в заробітній платі мають бути пов'язані, передусім, з відмінностями в освіті і досягнутій на її основі продуктивності праці [17, С.178]. Однак еволюція мотивів до праці стверджує, що дедалі більше визначальними мотивами стають нематеріальні чинники і накопичення знань, навіть на сьогоднішній день, доволі часто не визначається потребою посилення матеріальних позицій.

Однак, необхідно зазначити, що в певний момент фактор робочої сили, яким володіє держава, стає менш значущим, ніж темпи та ефективність їх відтворення, а також застосування в конкретних галузях [16, С.329]. Саме тому, необхідним є врахування самодостатності окремих елементів та видів праці.

Дуже важливою складовою людського потенціалу є здоров'я, тривалість життя, спроможність зберігати особисті та представницькі функції протягом певного періоду. Один із методологічних підходів до цієї проблеми свідчить таке. Базовими складовими людського потенціалу є здоров'я та довголіття, інформованість (освіченість), доступність ресурсів, потрібних для гідного рівня життя, можливість брати участь у суспільному житті [13, С.5].

Сфера відтворення населення (сфера демогенерування) складається з двох окремих, хоч і взаємопов'язаних сфер: індивідуально-сімейної та суспільно-організованої [7, С.128]. В індивідуально-сімейній відбувається безпосереднє „виробництво” людини та її первинна соціалізація, у другій – продовження соціалізації, розвиток і підтримка її соціальних властивостей. В цій сфері відбувається поєднання фізіологічної та соціально-культурної складових.

На формування української ментальності вплинули як природні умови, так і історико-політичні процеси. Певною мірою перші сприяли формуванню традиції господарювання, другі – соціально-психологічних стереотипів поведінки [9, С.218]. Реформи не враховували міру підготовленості до них культурно-ментальних стереотипів та усталених способів життя населення, що призвело до зовсім інших, негативних наслідків порівняно з очікуваними. Не враховувався і той факт, що культурні цінності та традиції завжди виступають базою для створення спочатку неформальних, а потім уже формальних інститутів, а також те, що інституціональні зміни „знизу-вверх” є набагато ефективнішими (краще сприймаються усім суспільством), ніж зміни „зверху-вниз”, оскільки вони є продуктом самого суспільства [10, С.4]. Наявність таких протиріч ускладнює та розширює цю складову людського потенціалу, перетворюючи її на одну з визначальних в умовах формування громадянського суспільства та національної самоідентифікації.

Наступна складова, морально-етичні якості формують не лише рівень соціально-економічної участі людини а й визначають рівень цивілізованості цих відносин. Мораль належить до основних типів нормативної регуляції дій людини, таких як право, звичаї та інші, перетинається з ними, і в той же час суттєво відрізняється від них [6, С.36]. Так, можна сказати, що мораль є визначальним чинником господарського механізму нанорівня особистості.

Еволюційний (чи революційний) розвиток людського потенціалу призводить до його конкретизації у матеріальній та нематеріальній формах. Один з наукових підходів до формулювання однієї з матеріальних складових

дає таке визначення: Трудовий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів [15, С.11]. Однак більш прагматичним та зрозумілим є визначення трудового потенціалу, як усього населення працездатного віку. Взаємоінтегрованою часткою людського потенціалу із трудовим потенціалом є трудові ресурси – все зайняте населення незалежно від віку та спроможності до праці.

Третя матеріальна складова людського потенціалу являє собою категорію, що не потрапляє до трудового потенціалу і трудових ресурсів - це непрацездатне населення непрацездатного віку. Відсутність хоча б однієї з цих характеристик автоматично переводить цю категорію до однієї з двох вищезазначених. Така форма прояву присутня в будь-якому випадку, і ставлення суспільства до неї визначається внаслідок взаємодії всіх п'яти складових людського потенціалу, хоча, в першу чергу – соціально-культурних та морально-етичних рис. В той же час збільшення цієї частки свідчить про недосконалість дії господарського механізму.

Існує багато підходів до аналізу людського капіталу, але автор схильний сприймати його як нематеріальну складову людського потенціалу. Так, з точки зору О. Бородіної, людський капітал – це здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенціальних можливостей приносити дохід (індивідуальний та суспільний) [4, С.48-49]. Він включає природні здібності й таланти, а також набуті освіти, професійні знання, кваліфікацію та навички.

Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду, навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу (при правильному його використанні) відбувається значно повільніше, порівняно з фізичним капіталом [13, С.153]. При цьому слід враховувати зношення безпосередньо людського капіталу та

його носія – людського потенціалу (тобто однієї з трьох його матеріальних форм прояву).

Висновки. Людський потенціал – це складна багаторівнева категорія, яка спроможна як до самовідтворення так і до самознищення, що багаторазово підтверджено світовою історією. Соціально-економічні аспекти його відтворення можуть здійснюватись за рахунок об'єктивізації методології дослідження, тобто максимального урахування різних поглядів економічних шкіл. Подальші дослідження в зазначеній царині дозволять визначити пріоритети соціально-економічної політики держави у довгостроковій перспективі за умови збереження протягом тривалого часу наявних на сьогоднішній день тенденцій руху суспільства, або урахування їх динаміки.

Література

1. World Economic Forum. The Global Competitiveness Report. http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports?ger_2006/chapter_1_1.pdf.
2. Алексюк А.М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія: Підручник. – К.: Либідь, 1998. – 560 с.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
4. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. – 2003 р. - № 7. - С.48-53.
5. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: Автореф. дис. ... д-ра екон.наук: 08.09.01 / НАН України. Рада по вивченню продуктивних сил. – К., 2002. – 36 с.
6. Гурьянов Ю.Г., Гурьянов Э.Ю., Гурьянов Г.Я. Этика предпринимательства: Учебное пособие. – Кировоград, Полиграфическо-издательский центр ООО «Имэкс ЛТД», 2002. – 346 с.

7. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / За ред. В. Стешенко. – К.: НАН України, Інститут економіки, – 2001. – 560 с.
8. Дмитренко М. Інноваційні стратегії розвитку України: правовий, соціально-економічний та політичний аспекти // Трибуна. – 2007. - № 11-12. – С.21-23.
9. Заблоцький Б.Ф. Перехідна економіка: Навч. пос. – К.: ВЦ „Академія”, 2004. – 512 с.
10. Кіндзерський Ю. Інституціональні аспекти відтворення у контексті структурних трансформацій // Економіка України. – 2007. - № 2. – С.4-13.
11. Корниенко О.В. Национальная экономика. – СПб.: Питер, 2008. – 256 с.
12. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
13. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
14. Матеріали Світового центру даних Міжнародної Ради з науки (ICSU). <http://wdc.org.ua>.
15. 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 пром-сті. – Донецьк, 2004. – 340 с.
16. Румянцев А.П., Климко Г.Н., Рокоча В.В. та ін. Міжнародна економіка / За ред. А.П. Румянцева. – К.: Знання-Прес, 2003. – 447 с.
17. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2004. - № 5 (35). – С.178 – 185.