

- general, International labour Conference 91st Session 2003. – Geneva, 2003. – 106 p.
4. Діяльність підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності 2008 : стат. зб. – К. : Держкомстат, 2009. – 326 с.
 5. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах / Міністерство праці та соціальної політики України, Пенсійний фонд України. – К., 2005. – 60 с.
 6. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування, соціальний захист та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах / Міністерство праці та соціальної політики України, Пенсійний фонд України. – К., 2009. – 75 с.
 7. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pfu.gov.ua>
 8. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
 9. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

УДК 331.522.4

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ УЯВЛЕНЬ

М. В. Пустовіт

Людський фактор у новому постіндустріальному суспільстві стає головним фактором макроекономічного зростання та інноваційного розвитку. Цей фактор на сучасному етапі випередив роль традиційних факторів – матеріально-технічних, фінансово-економічних. Тому загальною закономірністю розвитку сучасної науки дедалі більшою мірою стає концентрація наукових досліджень на проблемі людини. З позицій економічної науки це зумовлює перехід до нової економічної парадигми, де в центр аналізу соціально-економічного розвитку ставиться здатність економіки до активного використання та всебічного розвитку трудового потенціалу людини.

Трудові можливості людини, її потенціал у сфері праці здавна цікавили людство. Аналіз останніх публікацій доводить, що вагомий внесок у теоретичну та практичну розробку проблеми трудового потенціалу належить українським і російським ученим, серед яких О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долишній, Б. Данилишин, С. Злупко, Р. Колосова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, С. Пирожков, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін. Між іншим у літературі продовжується дис-

кусія з приводу тлумачення сутності поняття «трудоий потенціал» у сучасних умовах. Є потреба у поглибленому вивченні соціально-економічного змісту цієї категорії з позицій сучасного розвитку економіки праці як науки, особливо з урахуванням поширення концепцій «людського капіталу» в умовах ринкової економіки.

Мета статті – розкрити результати дослідження, присвяченого вивченню еволюції наукових уявлень про трудовий потенціал. Головним завданням є аналіз соціально-економічного змісту категорії «трудоий потенціал» і розробка систематизації підходів до розуміння категорії «трудоий потенціал» з позицій сучасної економіки праці.

Погляди на поняття «трудоий потенціал» упродовж тисячоліть змінювалися разом із еволюцією економічного світогляду. Варто зазначити, що у давні часи категорія «трудоий потенціал» у теоретичному і практичному значенні була відсутня, але розглядалися питання, пов'язані з аспектом людського фактора, трудових ресурсів, робочої сили, причому ці поняття не розмежовувалися.

Праця – основний засіб існування, саме такий лейтмотив багатьох світоглядних концеп-

цій різних народів і цивілізацій на початку їх розвитку. Серед античних мислителів можна виділити праці Ксенофонта, Платона, Аристотеля. У своїх найвідоміших творах «Держава» та «Закони» Платон доволі чітко сформулював і відобразив роль праці, людини як її носія, у господарському процесі грецького суспільства своєї доби.

В епоху середньовіччя погляди на працю, роль людини змінювалися відповідно до соціальних і економічних потреб того часу. Одним із найяскравіших виразників тогочасних поглядів був італієць Фома Аквінський, відомий своїм трактатом «Summa theologiae», де високо розглядав духовну працю, якою займаються обрані люди «в ім'я спасіння інших». Він оцінював працю з позиції християнської традиції, праця була необхідною умовою життя, зміцнення моралі і т. ін.

Особливе місце в епоху середньовіччя посідають теорії меркантилістів, які надавали перевагу грошам, торгівлі, обміну, що відповідно позначилося на оцінці праці в господарському процесі. Найбільш відомий представник теоретичної школи меркантилізму у Франції А. Монкретьєн у книзі «Трактат з політичної економії» писав, що серед інших економічних заходів поживлення економіки країни важливим є поліпшення потенціалу праці завдяки використанню професійного навчання людей.

Після виникнення класичної школи політичної економії, суттєво змінюється ставлення до проблем праці та зайнятості. У. Петті у праці «Політична арифметика» стверджував, що країна з малочисельним населенням за своїми багатствами може бути еквівалентною багаточисельній. Досягається така еквівалентність за рахунок підвищення професійної майстерності, де провідна роль належить освіті. Дійсно, англійський економіст окреслив різницю між трудовими ресурсами та трудовим потенціалом, який примножується освітою, професією, іншими чинниками. Надзвичайно великий вплив на світову економічну думку мала теорія А. Сміта, який у «Багатстві народів» досліджує модель економічної людини і стверджує, що капітал є також капіталізованою цінністю набутих і корисних здібностей усіх громадян чи членів суспільства поряд

з машинами, різними знаряддями праці. Бо капітал – виготовлені матеріальні ресурси, а здібності робітників до праці також «виготовлені» за допомогою використання матеріальних ресурсів. А. Сміт першоджерелом багатства називає працю.

Значну увагу теоретичним і практичним проблемам праці приділяли економісти і соціологи соціалістичного спрямування кінця XVIII – першої половини XIX ст. К. Маркс у «Капіталі» дає розгорнуте визначення поняття «робоча сила». Вчений дійшов висновку, що розвиток капіталістичної економіки обов'язково супроводжується посиленням експлуатації праці, що є вираженням класових суперечностей.

Одним із напрямів розвитку економічної науки була її переорієнтація на синтез трудової теорії і теорії граничної корисності. Одним із представників теорії такого синтезу був Альфред Маршалл, який у праці «Принципи політичної економії» відвів належне місце населенню і його трудовому потенціалу, вважаючи, що людина – основний засіб створення багатства. А. Маршалл значну роль у нагромадженні потенціалу людини й суспільства відвів освіті, наголосивши на тому, що саме вона дає змогу розкрити здібності, потенційні можливості.

Проблеми людини та праці залишаються предметом досліджень багатьох відомих економістів сучасності. Зазначимо, що категорія «трудова потенціал» найбільш активно увійшла в понятійний апарат науки про працю наприкінці XX ст. До цього часу науковцями досить довго використовувався термін «трудова ресурси», уведений С. Струмиліним. Пізніше, у 70-ті рр., терміни «трудова ресурси» і «трудова потенціал» часто ототожнювалися, лише наприкінці 80-х рр. «трудова потенціал» отримав самостійне визначення в науковому категоріальному апараті.

У будь-якому випадку появу й широке застосування поняття «трудова потенціал» можна пояснити причинами об'єктивного характеру, що через поглиблення знань про місце і роль людини в процесі виробництва, орієнтацію економіки на якісні параметри економічного зростання і спричинені цими процесами зміни

в системі використання живої праці. Причому різні автори вкладали у нього неоднаковий зміст, але всі орієнтувалися на визначення сутності поняття «трудові ресурси».

В Україні дослідження проблеми трудового потенціалу відбувалося як у межах колишнього СРСР, так і після здобуття незалежності. Для представників київської школи 80-х рр. характерні «ресурсний» і «політекономічний» підходи. Першим визначено «трудовий потенціал» як ресурси та резерви живої праці, якими володіє працездатне населення в умовах даного суспільного устрою, як повну потенціну здатність до праці працездатного населення. У другому підході трудовий потенціал сукупного працівника представлений у єдності з продуктивними силами. На відміну від позицій прибічників трудоресурсного та поліекономічного підходів, поглядам львівських дослідників того часу були більш властиві акценти на ролі якісних характеристик трудового потенціалу. Так, М. І. Долішній, С. М. Злупко, систематизуючи різні визначення поняття «трудовий потенціал», стверджували, що основним є його економічна суть, і наполягали на безпідставності ототожнювати його з трудовими ресурсами або інтерпретувати його лише як один з елементів продуктивних сил [3, с. 10–11]. Вони пропонують визначення соціально-трудового потенціалу, в якому насамперед бачать якість самих людей, які його персоніфікують, сукупність відносин, що забезпечують цю якість, а також якість методів, засобів і механізмів, що відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу [5, с. 13–14].

Дуже вдало підтверджує нетотожність трудових ресурсів і трудового потенціалу львівський учений С. Й. Вовканич, коли порівнює трудові ресурси і їх потенціал у Китаї і Японії на користь останньої, оскільки вона «володіє більшим трудовим потенціалом як діючо-результуючою категорією, яка визначається всіма ланками системи «ресурс – діяльність – результат» [5, с. 108].

З утвердженням незалежності, переходом на шлях побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки перед Україною відкрилися нові можливості, що дали відчутний імпульс науковим пошукам засобів забезпечення

ефективного та раціонального використання трудового потенціалу. Важливим досягненням у розвитку категорії «трудовий потенціал» і його суті в незалежній Україні стали результати досліджень С. Пирожкова. Вчений дає розширене визначення поняття «трудовий потенціал», пов'язуючи із суспільними умовами його використання, і стверджує, що поняття «трудовий потенціал» треба розуміти як «розвинуту» в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, котрі реалізувалися або можуть бути реалізовані в межах і за рахунок існуючої в суспільстві системи відносин за участю в процесі праці й суспільної діяльності [4, с. 10–22]. У цьому визначенні трудового потенціалу новим є те, що потенціал особистості може реалізуватися лише в умовах економічної та політичної свободи. Якщо таких умов не буде, то трудовий потенціал не самореалізується і примусу в його використанні не минути.

Подальші дослідження складових трудового потенціалу дали особливо важливу складову – інтелектуальний потенціал, який виражається у глибині отриманих знань, набутому професіоналізмі, способі життя, творчій діяльності, світосприйманні, духовності тощо.

Відомі українські вчені С. Злупко і М. Долішній започаткували соціально-етнічний підхід у вивченні сутності трудового потенціалу і механізмів його використання. Вони дотримуються думки про те, що трудовий потенціал є носієм національної культури, яку потрібно розуміти розширено, тобто включати в неї господарську діяльність з усіма її організаційними, технічними, етичними, економічними та іншими компонентами, у взаємодії яких розкривається процес і функціонування трудового потенціалу, які завжди персоніфікують конкретні люди. Цей напрям був продовжений у працях М. Семикіної, праці якої присвячені ролі національного трудового менталітету у мотивації до ефективної праці, поліпшенні якості робочої сили.

За останні 10 років відбулося поглиблення теоретичних і методологічних аспектів категорії «трудовий потенціал», пов'язане з ринковими умовами її існування. Одне з найбільш

сучасних визначень поняття «трудовий потенціал» як суб'єкта ринкових відносин наводить В. М. Лич. Учений підкреслює, що трудовий потенціал необхідно розглядати в ринкових умовах, пов'язуючи його з капіталізацією, тобто маючи на увазі трудовий потенціал – трудовий капітал [2, с. 236–237].

На початку ХХ ст. дослідження трудового потенціалу проводяться з урахуванням науковцями саме якісних ознак, критеріїв і показників трудового потенціалу. На наш погляд, виражену позицію у трактуванні даного поняття мають Д. П. Богиня, О. А. Грішнова і М. В. Семикіна, які вбачають у трудовому потенціалі інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. На їх думку, трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головним з яких є особистісні характеристики; здоров'я; професіоналізм; моральність; вмотивованість; ставлення до праці; вміння працювати в колективі; досвід; навички; творчий потенціал; активність; здатність до професійного росту; організованість; ресурси робочого часу; родинний стан і ін. [1, с. 45; 6, с. 20–21].

З огляду на сучасні зарубіжні наукові уявлення П. Ромера, О. Лукаса, Г. Беккера, Т. Шульца та інших дослідників трудовий потенціал в ринкових умовах може розглядатися як різновид капіталу суспільства (відповідно регіону, галузі, підприємства, окремої людини), який створюється в результаті інвестицій, тривалого розвитку та нагромадження і в разі ефективного використання сприяє підвищенню продуктивності, доходів, економічному зростанню суспільства. Йдеться про поняття «людський капітал». В українській науці це поняття, за висновком О. А. Грішнкової, стало логічним продовженням послідовності понять: «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор». Отже, людський капітал – це міра втіленої у людині здатності приносити дохід.

На нашу думку, людський капітал – це, по суті, частина реалізованого трудового потенціалу, який приносить дохід. Поняття «людський капітал» і «трудовий потенціал» є як у командно-адміністративній економіці, так і в ринковій економіці. Умовно і спрощено люд-

ський капітал можна трактувати як трудовий потенціал, що реалізується в ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень в економіку людини. Їх можна розглядати як складовими частинами сукупного особистісного потенціалу країни, регіону, підприємства, вони відповідно до часу їх виникнення відображають поступове усвідомлення зростання ролі людини у суспільстві й економічному житті. Але, так чи інакше, поняття «трудовий потенціал» є більш широким порівняно з іншими поняттями.

Проведене дослідження еволюції наукових поглядів на поняття «трудовий потенціал» дає можливість зробити ряд теоретичних узагальнень і висновків:

1. Від часів єгипетських пірамід людство нагромаджувало свої знання про роль людини, її трудової чинності в економічному розвитку. Протягом цього тривалого періоду по-різному трактували роль людського фактора у господарській діяльності.

2. Термін «трудовий потенціал» найбільш активно увійшов у понятійний апарат науки про працю наприкінці ХХ ст. До цього часу науковцями досить довго використовувався термін «трудові ресурси». Пізніше, у 70-ті рр., терміни «трудові ресурси» і «трудовий потенціал» часто ототожнювалися і лише наприкінці 80-х рр. «трудовий потенціал» набув самостійного значення як науковий термін.

3. З середини 80-х рр. категорію «трудовий потенціал» стали характеризувати ширше, як інтегральний показник багатьох властивостей, притаманних людині, колективу, сукупному працівникові, а також умовам його життя та праці.

4. У незалежній Україні 90-х рр. підходи до вивчення особливостей формування, використання та розвитку трудового потенціалу ставали ще ширшими завдяки тісному зв'язку з соціальними умовами, факторами та мотиваціями.

5. Проблеми людини і праці залишаються предметом досліджень багатьох відомих економістів сучасності, все більше утверджується той погляд, що саме людина стає головною рушійною силою суспільного виробництва,

вирішальним фактором підвищення його ефективності.

На основі узагальнення розвитку світових наукових уявлень, на нашу думку, слід тлумачити трудовий потенціал за трьома основними підходами до визначення його суті: 1) трудовий потенціал – форма втілення особистого фактора виробництва (людського фактора); 2) трудовий потенціал – ресурси праці, які має суспільство на певному етапі свого розвитку (чисельність працездатного населення і його якісні характеристики). Тобто у цьому разі трудовий потенціал розглядається через призму поняття «трудові ресурси»; 3) на відміну від трудових ресурсів, трудовий потенціал відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов.

Тому, враховуючи вищевикладене, на нашу думку, «трудоий потенціал» з різних позицій і на різних рівнях слід розуміти як можливість найефективнішого використання економічно активного населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі. «Цілеспрямований вплив» слід розуміти, як соціально-економічні, демографічні, ідейно моральні та інші заходи, а також вплив науково-технічного прогресу, тобто він

включає в себе сукупність різноманітних характеристик людей.

Перспективи подальших досліджень і наукових пошуків мають бути пов'язані із розробкою методики забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону в умовах формування ринкових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. Богиня, О. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. Висвітлення проблеми відтворення трудового потенціалу в процесі викладення основ економічної теорії : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26–27 квіт. 2000 р.) / під. ред. І. М. Малий, Н. О. Титаренко. – К. : КНЕУ, 2000. – С. 236–237.
3. Качество трудового потенциала: Социально-экономический аспект. – К. : Наукова думка, 1986. – 459 с.
4. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К. : Наукова думка, 1992. – 350 с.
5. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика : в 2-х ч. / М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін. – К. : Наукова думка, 1994. – 207 с.
6. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку : [кол. монографія] / за ред. М. В. Семікіної. – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видання», 2008. – 304 с.

УДК 336.145

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК НАФТОГАЗОВОГО СЕКТОРА РЕГІОНУ

А. В. Ніконов

Проблеми ефективного ресурсовикористання та ресурсозбереження завжди були достатньо актуальними. Всі технологічні процеси супроводжуються використанням первинних ресурсів, таких як земля, вода, повітря, паливо (енергія), матеріальні та трудові ресурси. При цьому одними із найважливіших є паливно-

енергетичні та трудові ресурси, які відносяться до непоновлюваної групи ресурсів. Раціональне використання всіх їх видів є важливою проблемою для забезпечення економічної безпеки держави.

Особливості управління ресурсами та затратами в галузях паливно-енергетичного