УДК 331.5

Р. С. Чорний,
к. е. н., доцент кафедри загальноекономічних та гуманітарних дисциплін,
Нововолинський факультет, Тернопільський національний економічний університет

ПІДХОДИ ДО СТРУКТУРУВАННЯ ФАКТОРІВ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розкривається суть теоретичних підходів до виділення та структурування факторів формування та розвитку трудового потенціалу, пропонується авторське бачення структурування факторів розвитку трудового потенціалу на основі суб'єктної багаторівневості трудового потенціалу та процесності проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу.

The essence of the theoretical approaches of allocation and structuring factors in the formation and development of labor potential are reveals, invited to author's vision of structuring factors for the development of labor potential on the basis of multi-level subjective feature and process of passing phases of the reproduction cycle of labor potential. Keywords: labor potential factor of development, multi-level subjective feature, reproductive cycle.

Ключові слова: трудовий потенціал, фактор розвитку, суб'єктна багаторівневість, відтворювальний цикл.

Гарантування належних умов відтворення та розвитку трудового потенціалу в Україні як запоруки соціально-економічного поступу та досягнення високих стандартів суспільного та індивідуального добробуту громадян перебуває у прямій залежності від повноти з'ясування і врахування множини факторів, що чинять вплив на стан та динаміку розвиток трудового потенціалу.

Дослідження теоретико-методологічних проблем формування та розвитку трудового потенціалу постійно перебувають у полі зору наукової спільноти як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Зокрема, слід виділити наукові надбання в царині дослідження працересурсної сфери таких вчених, як С. Пирожков, П. Гайдуцький, С. Злупко, Л. Шаульська, Е. Лібанова, О. Грішнова, Д. Богиня, В. Васильченко, Л. Шевчук, М. Чумаченко, Л. Гальперіна.

Беручи до уваги безсумнівну цінність та значимість проведених наукових досліджень та актуалізацію проблем збереження та розвитку трудового потенціалу у новітніх соціоекономічних умовах, вважаємо необхідним проведення системного аналізу підходів до дослідження факторів розвитку трудового потенціалу та вироблення нового цілісного підходу до їх структуризації.

Концепція факторів є ключовою у методологічному апараті дослідження практично усіх сучасних напрямків наукового пізнання. Фактор (від лат. "facere" — "діяти", "виробляти", "примножувати") — визначається як умова, рушійна сила будь-якого процесу, явища, що визначає його загальні чи часткові характеристики.

Особливий розвиток концепція факторів отримала в межах сфери регіональних досліджень. Найширшу апробацію вона знаходить в науковому апараті досліджень соціально-економічної географії, просторової економіки, містобудування, регіональної економіки, розміщення продуктивних сил та їх складових.

Виявлення, структурування та класифікація факторного впливу на різноманітні об'єкти та суспільно-економічні явища дозволяє не лише простежити закономірності компонентно-змістовної зміни останніх, але передбачає можливість здійснення прогностичної діяльності та вироблення управлінських підходів щодо коригування форм та результатів факторного впливу на ті чи інші явища чи процеси.

Концепцію факторів слід вважати ключовою і у дослідженні наукової проблематики формування та розвитку трудового потенціалу та його просторової організації. Виявлення та дослідження факторів є підмурком для вирішення питання локалізації будь-якого соціально-економічного об'єкта (як от місця прикладання праці) та вироблення конструктивних організаційно-економічних механізмів залучення конкретних носіїв трудового потенціалу до процесу реалізації останнього у конкретних територіально-суспільних умовах.

Оскільки дослідження трудового потенціалу як явища детермінується не лише його сутнісним розумінням, але і просторовою організацією, першочергове значення в дослідження факторів розвитку трудового потенціалу мають фактори розміщення.

При характеристиці факторів розміщення Алаєв Е.Б підкреслює наступні три найважливіші позиції.

1. Фактори розміщення слід уявляти як відношення між об'єктом розміщення і локалізацією, тобто місцем розміщення, при цьому це відношення є необхідне і детерміноване; при ігнорування чи відсутності явищ, які співвідносяться, досліджуваній об'єкт або взагалі не може функціонувати в даному місці, або його функціонування викличе серйозні диспропорції.

2. Для одного і того ж об'єкта ці відношення змінюються хорологічно, від однієї можливої локалізації до іншої.

3. Врахування, реалізація вказаних відношень здійснюються у відповідності з поставленою метою і на основі адекватних меті критеріїв.

Табл. 1. Підходи до структурування факторів формування та розвитку трудового потенціалу

Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.		
Демографічна підсистема (стать, вік, сімейний стан)	*Професійно-кваліфікаційна підсистема* (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами)	*Соціокультурна підсистема* (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухливість)

Л.М. Дулуб				
Економічна сфера суспільства (рівень заробітної плати, НТП, попит на ринку праці, на товарному ринку)	*Політична сфера суспільства* (соціальна політика зайнятості, промислова політика, політика інших країн, спрямована на зміну трудового потенціалу)	*Духовна сфера суспільства* (цінності, традиції, звичаї, якість та доступність освіти, релігійні постулати, заборони)	*Соціальна сфера суспільства* (чисельність, структура, міграція працездатного населення, інститути інфраструктури суспільства, правові норми, стратифікація суспільства)	*Біологічна сфера суспільства* (здоров'я населення, якість та доступність медичного обслуговування, клімат, природні ресурси та географічне розташування)

Пирожков С.І.		
Демографічна підсистема (демографічне відтворення, стан життєвих потенціалів дієздатного населення, стан здоров'я різноманітних категорій і вікових груп населення, міграційні переміщення)	*Соціально - економічна підсистема* (форми господарювання, форми зайнятості, мотиваційна структура економічної поведінки, системи матеріального стимулювання)	*Соціально-психологічна підсистема* (соціалізація особистості, типи інтересів, трудове виховання, трудова мотивація, професійно-кваліфікаційна підготовка)

Прохоровська С.А.						
Демографічна компонента	*Економічна компонента*	*Освітньо-професійна компонента*	*Соціальна компонента*	*Організаційно-правова компонента*	*Психологічна компонента*	*Екологічна компонента*
(чисельність населення, природній 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 НС)

Гринкевич С.С.		
Мегафактори (глобалізація євроінтеграція, інформатизація, міжнародна міграція, політика міжнародних організацій)	*Макрофактори* (природні демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, культурні, інноваційно-інформаційні, міжнародні)	*Мезофактори* (природні демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, культурні, інноваційно-інформаційні, міжнародні)

Сембер С.В.	
Компонентна структура (біологічна компонента, суспільна компонента, поведінка носіїв трудового потенціалу в процесі життєдіяльності)	*Територіальна структура* (формування ядер різної величини та виокремлення периферійної частини)

Джерело: складено автором на основі [2; 5; 7; 8; 3; 9].

Так, підкреслюючи локалізаційну роль факторів, Алаєв Е.Б. у визначенні факторів розміщення продуктивних окреслює їх як сукупність хорологічно нерівнозначних ресурсів, при використанні яких проявляються відносини між даним об'єктом розміщення і територією, і у кінцевому результаті визначається оптимальна (раціональна), з точки зору вибраних критеріїв і поставленої мети, локалізація об'єкта [1, с. 106]. Окрім того, згідно автора, ресурс, який у відношенні до об'єкта виступав як фактор розміщення останнього, співвіднесений з відповідною територією, може розглядатися у якості фактора розвитку, тобто такого внутрішнього ресурсу таксону, який впливає на розвиток (або потребує зміни) компонентної структури даної території.

Факторами розвитку трудового потенціалу слід вважати умови, явища, процеси, що детермінують стан розвитку трудового потенціалу та формують базу для перетворення та використання потенційних характеристик, якостей та можливостей носіїв здатності до праці у дійсності.

Визначення спектра факторів, що чинять вплив на розвиток трудового потенціалу, безпосередньо залежить від розуміння безпосереднього змісту поняття "розвиток трудового потенціалу". Розвиток трудового потенціалу як об'єкт наукових методичних моделей, характеризується багатогранністю розуміння, та здебільшого диференціюється ступенем охоплення фаз відтворювального циклу трудового потенціалу.

Розглядаючи комплексну структуру етапів відтворення циклу трудового потенціалу, Шаульська Л.В. [12, с. 110] пропонує включати у відтворювальний цикл трудового потенціалу етапи формування, збереження, розвитку, реалізації та використання останнього.

Згідно даної градації, розвиток трудового потенціалу визначається як "процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу для забезпечення його найповнішої реалізації і ефективного використання, потреб соціально-економічного розвитку в нинішній час та в перспективі" [12, с. 111]. Таким чином, автор розглядає розвиток трудового потенціалу і як мету, і як етап відтворювального циклу, наголошуючи одночасно на тому, що дослідження умов розвитку трудового потенціалу вимагає "пізнання сутності процесів, які відбуваються на усіх етапах відтворювального циклу трудового потенціалу". На нашу думку, така дуалістичність розгляду категорії "розвитку трудового потенціалу" хоча і має обгрунтоване право на існування, однак вимагає уточнення та чіткішого розрізнення понять.

Колективом Кіровоградського національного тех-

нічного університету теоретичні основи дослідження перспектив розвитку трудового потенціалу пов'язуються із визначенням оптимальних шляхів підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, а саме: "таких його якісних та кількісних переваг (в освіті, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості тощо), завдячуючи яким на тлі створення конкурентного середовища стане можливим засвоєння інноваційної моделі розвитку економіки, забезпечення конкурентних позицій регіону на світових ринках високотехнологічної продукції" [11, с. 25].

Беручи до уваги загальноцивілізаційний тренд руху до економічної системи, заснованої на знаннях (знаннєвої економіки), погоджуємося з авторами, щодо необхідності розвитку трудового потенціалу з акцентом на підвищення ваги інноваційної складової трудового потенціалу та посилення його конкурентоспроможності. Однак вважаємо за необхідне вбачати у розвитку трудового потенціалу не лише перспективи зростання його конкурентоздатності та затребуваності в економіці, але і продуктивну реалізацію та зростаючу особистісну задоволеність від реалізації у праці власних здібностей, досвіду та професіоналізму носіями трудового потенціалу.

У науковій літературі існує досить велика кількість різноманітних переліків класифікацій та схем структурування факторів формування та розвитку трудового потенціалу. Окремі підходи до структурування наводимо у табл. 1.

Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П., виділяючи три підсистеми факторів (демографічну, професійно-кваліфікаційну, соціально-культурну), використовують суб'єктивно-об'єктивний підхід в означенні факторів розвитку трудового потенціалу. Об'єктивними факторами визначаються, згідно даного наукового підходу, демографічна ситуація та природні умови, що, з одного боку, детермінують кількісно-якісні характеристики ресурсів праці; з іншого — зумовлюють їх втрату; суб'єктивними факторами, відповідно, визначаються соціально-економічний розвиток суспільства та система управління трудовим потенціалом [2, с. 72].

Такий персоніфікований підхід до розуміння факторів розвитку трудового потенціалу має обгрунтоване право на існування, однак, на нашу думку, дещо звужує поле факторного впливу, упускаючи посеред іншого такі важливі чинники розвитку трудового потенціалу, як зрушення у матеріально-технічному забезпеченні трудового процесу, глобалізаційно-інноваційні фактори тощо.

Шевчук Л.Т 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, величина заробітної плати, інфраструктурні фактори (розвиток мережі шкіл, закладів торгівлі, побуту), рівень розвитку системи охорони здоров'я, екологічні фактори [13, с. 103—104].

Автором пропонує 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 праці, 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 розвиту трудового потенціалу, вважаємо, однак, що трудовий потенціал хоч і детермінується станом здоров'я, проте не обмежується у компонентному розумінні ним, а отже, відчуває на собі вплив ряд у інших специфічних факторів.

Розглядаючи модернізацію соціально-трудових відносин як суспільну , змістовну форму розвитку соціально-трудових відносин, що характеризує нову якість соціалізації у сфері праці, зростання ефективності виробництва та досягнення на цій основі високого рівня та якості життя населення, Прохоровська С.А. виділяє ряд компонентів трудового потенціалу регіону, що впливають на йог розвиток в умовах модернізації соціально-трудових відносин [8, с. 6].

Виділення компонент трудового потенціалу як факторів його розвитку, на нашу думку, добре корелюється із простеженням змін у складі трудового 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 взаємозв'язані між собою, та внаслідок розвитку кожної з них набувають не лише нового змісту та значення, але й результуючи впливають на розвиток сукупного трудового потенціалу, однак ототожнення компонент трудового потенціалу та факторів його розвитку значно звужує як зміст останнього, так і методологічний апарат дослідження категорії трудового потенціалу.

Привертає увагу дослідження факторів відтворення і раціонального використання трудового потенціалу ученими львівської школи економістів-регіоналістів. Так, у колективній монографії "Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика" пропонується структурувати фактори в залежності від їх генезису на економіко-географічний, демографічний, міграційний, історико-етнічний, економічний, природо-ресурсний, науково-технічний, соціально-інфраструктурний, професійо-кваліфікаційний, структурно-організаційний, екологічний, розселення, культура [10, с. 41].

Використання вищенаведеного традиційного підходу до виділення та структурування факторів, що був визнаний та характерний для наукової економічної літератури 90-их років, у 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 фактору формування ядер різної величини та виокремлення периферійної структури, що дозволяє прослідкувати вплив на розвиток трудового потенціалу чинника розселення населення та розміщення місць прикладання праці [9, с. 23].

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 факторів є виправданим і для трудового потенціалу загалом.

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 [7, с. 398], національні відносини, рівень демократичності влади і політичних організацій, культура та етнокультурна [4, с. 50], організація системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів з використанням її неринкових форм [4, с. 158], інституційні умови, що складаються на ринку праці [6, с. 7], міжнародні міграційні та євроінтеграційні процеси, інформатизація [3, с. 104].

Така множинність наукових точок зору у дослідження питань факторного впливу на формування, збереження, відтворення трудового потенціалу дозволяє комплексно розглянути досить широкий спектр явищ та процесів, що детермінують траєкторію розвитку трудового потенціалу. Однак привертає увагу відсутність певної методологічної єдності, цілісності, спільності щодо виділення переліку факторів впливу на розвиток трудового потенціалу за відповідним фазами, суб'єктами, рівнями оцінки тощо.

Повноцінне виявлення та дослідження факторів розвитку трудового потенціалу зумовлює, на нашу думку, необхідність розгляду останнього із позиції суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу.

Суб'єктна багаторівневість передбачає розгляд трудового потенціалу з глобального, національного, регіонального, галузевого, територіального, господарського, домогосподарського (сімейного), індивідуального рівнів та відповідно виділення таких видів трудового потенціалу, як трудовий потенціал окремої людини, сім'ї, підприємства, установи, організації, територіального утворення, галузі господарювання, регіону, району, країни, світу, суспільства, цивілізації. Процесність проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу пропонується нами розглядати як кількісно-якісну динаміку зміни характеристик трудового потенціалу за фазами його формування, становлення, реалізації, використання, збереження та відтворення.

Переслідуючи мету формування методологічної цілісності процесу виявлення та структурування факторів розвитку трудового потенціалу, пропонуємо розглядати структуру факторів розвитку трудового потенціалу в одній логіко-семантичній площині фаз відтворення трудового потенціал та суб'єктної багаторівневості останнього. Відповідно до поставленої мети, на нашу думку, доцільно виділити такі групи факторів, як медико-біологічні, еколого-демографічні, ціннісно-культурні, освітньо-кваліфікаційні, інноваційно-інфраструктурні, соціально-економічні, геопросторові, політико-правові, глобалізаційно-цивілізаційні. Виокремлення узагальнених груп факторів розвитку трудового потенціалу у відповідності до їх генези та сфер спливу уможливить виділення найбільш значимих індикаторів, що виражено впливають на розвиток трудового потенціалу або генерують загрозу розвитку, що окреслює мету наших наступних наукових досліджень.

Література:

1. Алаєв Э.Б. Экономико-географическая терминология / Э.Б. Алаев. — М.: Мысль, 1977. — 197 с.

2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

3. Гринкевич С. С. Мегафактори і мезофактори формування і використання трудового потенціалу в умовах активізації глобалізаційних процесів / С.С. Гринкевич //Сталий розвиток економіки. — 2012. — №1. — С. 102—108.

4. Долішній М.І., Злупко С.М., Злупко Т.С., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. — Львів, 1997. — 340 с.

5. Дулуб Л.М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу // Коммунальное хозяйство городов. — 2005. — Випуск 61. — С. 273—277.

6. 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. — 35 с.

7. Пирожков С.І. Вибрані наукові праці: у 2 т. — Т.1. Демографічний і трудовий потенціал. — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун.-т, 2008. — 934 с.

8. Прохоровська С.А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин: автореф. дис. На здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / С.А. Прохоровська. — Львів, 2012. — 20 с.

9. Сембер С.В. Науково-методичні засади дослідження локального трудового потенціалу (на матеріалах міста Ужгорода). — Ужгород, 1998. — 38 с.

10. Соціально-трудовий потенціал — теорія і практика: наукове видання у двох частинах Ч. 1 / [уклад.: М.І. Долішній, С.М. Злупко (відпов. ред.), С.І. Бандур, та ін.]. — Київ: Наукова думка, 1994. — 262 с.

11. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / [за ред. М.В. Семикіної]. — Кіровоград: ВАТ "Кіровоградське видавництво", 2008. — 304 с.

12. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л.В. Шаульська. — Донецьк: Ін-т економіки пром-сті НАН України , 2005. — 502 с.

13. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і про-