

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

АНОТАЦІЯ. У статті обґрунтовано трансформацію ролі трудового потенціалу в сучасному виробництві, запропоновано визначення якості трудового потенціалу, що визначається динамікою економічного розвитку. Доведено, що в умовах ринкової економіки наголоси в оцінці якості трудового потенціалу зміщуються до аналізу не лише освітнього, професійно-кваліфікаційного рівня, а й таких властивостей, як мобільність, адаптаційні можливості, інтелектуальний капітал, економічна культура.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трансформація, якість трудового потенціалу, освіта, кваліфікація, мобільність, культура.

Особливості ринкового господарювання зумовлюють трансформацію ролі трудового потенціалу, яка вже переважає місце техніки і технології у виробничому процесі. Саме трудовий потенціал працівників, їхній досвід і знання є чинниками формування стратегії виживання підприємств у жорстких умовах ринку. Ця тенденція стає стійкою в міру переходу суспільства від індустріального до інформаційного рівня свого розвитку, де якісні характеристики трудового потенціалу вважаються пріоритетними складовими бізнесу. У зв'язку з цим до трудового потенціалу висуваються нові вимоги, виникає активне поєднання трудового потенціалу та робочих місць, якому сприяє включення в інноваційний процес творчого потенціалу працівників, підготовка і перепідготовка кадрів, розв'язання проблем соціального захисту.

У даний час очевидним стає процес трансформації індивідуальних якостей, які характеризують трудовий потенціал у всіх його проявах, в реальну виробничу силу суспільства, що слугує теоретичною основою появи та бурхливого розвитку теорій «гуманізації», «об'єктивізації», «олюднення» виробництва.

У стабільних західних суспільствах в останні десятиліття ХХст. основний наголос робиться на формуванні, розвитку та використанні висококваліфікованих кадрів. При цьому цінується індивідуальний, творчий, нестандартний підхід до виконання поставлених завдань, оскільки усунення людини від жорстких рамок формальної дисципліни має своїм результатом підвищення її віддачі у виконанні роботи, що виявляється у збільшенні ефективності і якості виробництва.

Проблеми дослідження якісних характеристик трудового потенціалу є об'єктом активних наукових досліджень. Серед вагомих здобутків вітчизняних учених з цієї проблеми слід відзначити праці: О. А. Грішнєвої та І. Ю. Кочуми, в якій доводиться необхідність «людиноцентрованого перегляду економічної політики»; М. І. Карліна, в якій обґрунтовуються аспекти стимулювання науково-педагогічної праці; Л. С. Лісогор, в якій наводиться класифікація індикаторів конкурентоспроможності людських ресурсів; Л. В. Шаульської, в якій обґрунтовуються сучасні вимоги до якісного рівня трудового потенціалу [1—4]. Водночас проблема вдосконалення якості трудового потенціалу потребує подальшого дослідження. У зв'язку з цим метою статті є обґрунтування трансформації якісних характеристик трудового потенціалу в ринковій економіці.

Трудовий потенціал виступає як узагальнююча якісна характеристика сукупних чинників особистого фактора виробництва і є вихідною базою для постановки конкретних завдань та розробки заходів, спрямованих на досягнення певних якісних і кількісних показників діяльності.

Економічне зростання країни в основному є результатом ефективнішого використання капіталу і трудового потенціалу, а не наслідком їх простого збільшення. Сучасний підхід до вдосконалення якості праці передбачає виокремлення із загальної системи економічних ресурсів людських ресурсів, які являють собою їх трудовий потенціал, підприємницьку здібність. При цьому спостерігається тенденція до суттєвого посилення ролі людського капіталу.

Глибока реструктуризація трудового потенціалу дозволяє розглядати його як параметр, на який виливають безперервні зміни у складі самих працівників, технологічному процесі виробництва, змісті і характері праці тощо. Отже, трудовий потенціал виступає як характеристика якості, кількості і міри сукупної здатності до праці, реалізація якої визначається природними та набутими у процесі праці можливостями і здібностями людини.

Трудовий потенціал має кількісний і якісний боки. При цьому йдеться про збільшення трудового потенціалу суспільства за рахунок залучення додаткової робочої сили з числа випускників загальноосвітньої та професійної школи, а також за рахунок набуття нових загальноосвітніх і професійних знань економічно активним населенням. Необхідність такого підходу зумовлена розробкою

політики і стратегії для кожної з цих складових трудового потенціалу.

Кількісний бік трудового потенціалу характеризується чисельністю працездатного населення, кількістю робочого часу, що відпрацьовується населенням за даного рівня інтенсивності праці, потенційними демографічними можливостями.

Якісний бік трудового потенціалу включає стан здоров'я, розвиток фізичної дієздатності членів суспільства, статеві-вікову структуру, освітній і професійно-кваліфікаційний рівні, стаж роботи, досвід, трудові навички, рівень трудової і творчої активності, інтелектуальний капітал, психологічні та моральні характеристики, економічну культуру, ціннісні орієнтації.

Кожна з якісних характеристик також може бути виражена за допомогою певної системи показників. Якісний бік трудового потенціалу визначається фізичним і духовним рівнем, від якого залежить трудова активність членів суспільства. Якість трудового потенціалу розуміємо як сукупність потенційних і здобутих у процесі професійної діяльності характеристик, які дозволяють досягати високого рівня якості праці за рахунок їх розвитку й удосконалення. Однак на відміну від кількісної характеристики вона не має єдиного синтетичного вираження.

Трудовий потенціал є неоднорідним, можна виділити три рівні (щаблі) його розвитку. По-перше, простий трудовий потенціал, навчений за допомогою ліквідації функціональної неграмотності, що засвоїв кодекс поведінки, необхідний для збереження соціальних зв'язків і має спроможність культурно користуватися благами сучасної цивілізації, виконувати рутину роботи. По-друге, складний трудовий потенціал, спроможний швидко навчатись і перенавчатися, самостійно використовувати нові знання, змінювати вид і місце роботи. По-третє, професійний трудовий потенціал (науково-технічний), який володіє не тільки досягненнями світової науки, а й здатний до творчого їх застосування та інноваційної практики.

Отже, трудовий потенціал та його якість — це багатогранна категорія, яка має загальноекономічний масштаб із складною структурою.

Серед накопичених якісних характеристик освітньо-кваліфікаційного потенціалу існує певна визначена ієрархія, де першими чинниками є:

— загальний культурний рівень кожного щабля трудового потенціалу, який формується всім комплексом життєвих умов;

— рівень загальної і спеціальної освіти, отриманий протягом життя;

— накопичений виробничий досвід трудового потенціалу.

Ступінь їх практичної реалізації регулюється мотивацією діяльності, дія якої визначається економічним механізмом.

Науково-технічний прогрес приносить докорінні зміни, які впливають на трудовий потенціал та його поведінку, тому однією зі складових якості трудового потенціалу є трудова мобільність, яка стає необхідною умовою виживання людини в умовах конкурентного середовища. Коли трансформується галузева структура виробництва, слід говорити про галузеву мобільність, і щодо неї — про можливість переміщення з однієї сфери виробництва в іншу залежно від наявності потенційних можливостей.

Наявність мобільності свідчить про досконалість якісних характеристик трудового потенціалу, що дозволяє здійснювати не лише горизонтальний, а й вертикальний рух, підвищуючи професійно-кваліфікаційний і соціальний статус. У сучасному динамічному житті мобільність як горизонтальна, так і вертикальна робить трудовий потенціал більш привабливим і конкурентоспроможним. Для суспільства в цілому мобільність має велике економічне значення — трудовий потенціал використовується найоптимальнішим чином.

Проблема руху трудового потенціалу досліджується досить давно, і вітчизняні економісти вказували на неефективність блокування цього процесу впливом деяких чинників, зокрема об'єктивних, а також командної економіки. Територіальний рух був обмежений через відсутність вільного і доступного ринку житла та браком коштів, необхідних для таких переміщень, галузеве — через структуру виробництва, яка давно склалась, професійної і соціальної мобільності не була досить мотивована. Внаслідок цього вітчизняна економіка за відносно сприятливої демографічної ситуації постійно відчувала то нестачу трудового потенціалу у дефіцитних регіонах, то її надлишок у найбільш населених краях з високим рівнем народжуваності, то дефіцит кадрів робітничих спеціальностей, то надлишок спеціалістів з вищою освітою, які не знайшли собі пристойного застосування, поступово деградуючи, що в цілому характеризує використання трудового потенціалу як низькоефективне.

Щодо соціальної мобільності, то вона розглядається не лише як складова якості трудового потенціалу і в цілому складне соціально-економічне явище, реалізація якого передбачає

раціональне використання людського фактора, а й як чинник адаптації працівників до нового конкурентного середовища. Можливість адаптуватися до нових економічних умов найчастіше є несприятливою, і не втратити потенціал, який є, — складне завдання.

Вважаємо, що продуктивнішим був би підхід, відповідно до якого слід розвивати неперехідні цінності праці, такі як: творче ставлення до неї, відповідальність, дисципліна, але при цьому «довести» ті якісні характеристики про знання нового середовища, які є інформацією про те, як потрібно поводитися в умовах ринку. Таке «доведення» може бути продуктивним у всіх розуміннях. По-перше, з економічного погляду, оскільки руйнування, деградація трудового потенціалу — це втрата, яка часто має незворотний характер і завдає економічного збитку. По-друге, з погляду самого індивіда перехід до ринку, руйнування стереотипів і традицій відбудеться краще, з меншими витратами.

Тому додаткова інформація про конкурентне середовище, зони і характер ринкової економіки в сукупності з новими знаннями, які повинен отримувати працівник, могли б сприяти швидшій адаптації до ринку. Поки що в цій царині немає обґрунтованих економічно, соціологічно і психологічно державних програм.

Соціальна адаптація передбачає переоцінку власної соціальної ідентифікації з причини зміни умов, у яких перебуває індивід. У цілому це пояснюється об'єктивними причинами, а не пасивністю населення. Закономірно те, що в умовах глибокої кризи, якщо не робляться активні зусилля, логічним є рух вниз соціальною драбиною, що свідчить про втрату чи деградацію накопиченого людського капіталу. У такій ситуації опинились люди інтелектуальної праці. Для того, щоб задовольнити лише першочергові матеріальні потреби, вони змушені залишати свою звичну роботу і вдатися до діяльності, яка їм не властива та не пов'язана з їхньою професією і кваліфікацією: «човниковий» бізнес, ручна, фізична, відносно високооплачувана праця.

Отже, спостерігається кризова, неефективна модель адаптації, один з варіантів якої можна визначити як люмпенізацію трудових ресурсів. Дедалі більше поширюється тип робітника-люмпена, який в умовах низького рівня розвитку виробничих сил не спроможний реалізувати свій освітній, виробничий, науковий потенціал і піднятися над злиденністю. Психологія люмпена закріплюється в людині, яка має вкрай погані умови праці, що

зайвий раз підкреслює байдужість до особистості, низьку соціальну цінність. Слід додати, що вищезгадана, не властива працівникам із вищою кваліфікацією діяльність є частиною проблеми люмпенізації трудових ресурсів. Доводиться констатувати, що на сьогодні ця тенденція поглиблюється.

Неможливість для відносної більшості населення не тільки реалізувати, а й зберегти свій потенціал пояснюється неефективністю реформ, які проводяться. Отже, наявність мобільності у всіх її проявах можна зарахувати до властивостей якості трудового потенціалу. Найзначнішими частинами самого поняття мобільності у відповідності з предметом дослідження є кваліфікаційна і соціальна.

Наявність горизонтальної та вертикальної мобільності залежить від радикальних змін у виробництві, пов'язаних зі змінами в економіці. Зрушення у галузевій структурі, поширення високих технологій роблять необхідним «підтягнення» до цієї трансформації структури самого трудового потенціалу. Якщо в доінформаційний період однієї спеціальності вистачало, щоб з нею завершити трудову кар'єру, то в останні десятиліття галузева структура змінюється набагато швидше, що викликає необхідність не лише перенавчання в межах професії, а й змінювати саму професійну належність. Тому професійна мобільність і фактором, і посиленням структурних перетворень.

Також великий інтерес викликає кваліфікаційна мобільність. Проте, ступінь освіти не завжди тотожний практичному освоєнню отриманих знань. Вміння та навички виробляються у людини в міру включення її у виробничий процес, де і реалізуються накопиченні знання. Вони повинні бути інтегровані в цей процес і адаптовані до нього. Інтеграція теоретичних знань і виробничого досвіду зрештою створить той рівень кваліфікації, який дозволяє віднести працівника до будь-якого кваліфікаційного розряду.

Еволюція кваліфікації пов'язана з НТП, хоча вектор цього зв'язку змінювався, і вхідна тенденція виявлялася не одразу. До початку 80-х років XX ст. в оцінках руху кваліфікації переважали напрями, пов'язані з деградацією праці та спрощенням її до примітивної у зв'язку з використанням фордівських систем і початковим ступенем автоматизації, за яких переважали рутинні функції з нагляду за роботою автоматів. Комп'ютеризація поповнила поняття кваліфікації працівника такими характеристиками: розширення й ускладнення необхідних знань, спроможності до виконання нових функцій, які вимагають від

нього більш високих інтелектуальних, психофізіологічних якостей.

Від працівника більшою мірою вимагалися прийняття його власних рішень, самостійність праці, розуміння виробничої системи, вміння оволодіти новою технікою і методами праці. Вузька спеціалізація втрачала зміст, а кваліфікація в її новому розумінні все більше ставала синонімом цілісного типу людини-працівника. Особливо швидко зростає чисельність працівників принципово нових професій, пов'язаних із розвитком НТП: фахівців з аналітичних систем, спеціалістів у галузі генної інженерії, інженерів-комп'ютерників. Водночас комп'ютеризація скорочує потребу в низці категорій конторських службовців і нижчого управлінського персоналу.

Нині кваліфікація специфічна тим, що виникає потреба розширити її межі, результатом чого стало отримання універсальної спеціалізації. Ці вимоги диктуються сучасним виробництвом, де все більше засобом виготовлення товарів та послуг стають нові знання й оперативна інформація. Таке виробництво продукує умови, за яких воно не лише використовує трудовий потенціал, який є в реальності, але й само створює правників із заданими якісними характеристиками, які включають загальний культурний рівень, що передбачає наявність знань про загальні закони розвитку суспільства, ціннісні орієнтації, нестандартне мислення, творчість, ініціативність тощо.

Трудовий потенціал, який володіє новаторськими здібностями, стає важливішим чинником розвитку виробництва, ніж передова технологія. Нові технології коштують дорого і використовуються тривалий час, а трудовий потенціал, який володіє творчими спроможностями, обходиться порівняно недорого, прагне подальшого інтелектуального зростання і забезпечує випуск високоякісної, постійно оновлюваної і порівняно недорогої продукції в удосконалених умовах виробництва, приносячи немалий прибуток.

Отже, кваліфікація є складною категорією, яка стала комплексом економічних, технічних, соціальних елементів, що мають виражену динаміку, а також загальними і спеціальними знаннями, які інтегровані на практиці, що робить можливим реалізувати працю різної складності, інтенсивності, тобто різноякісну працю. Тож кваліфікація є безумовною складовою якості трудового потенціалу.

Основою кваліфікації є освіта яка представлена як основами накопичених людиною знань про природу і суспільство, так і спеціальними, оволодіння якими дозволяє використовувати набір трудових операцій, які утворюють професійну визначеність.

Інтелектуальний потенціал визначає престиж держави та її майбутнє. Саме він перетворює ресурси держави в «ресурси» у непрямому сенсі. Найважливіша складова інтелектуального потенціалу суспільства — це наявність власної науки, високого рівня освіти, розвинутої інфраструктури науки й освіти, кваліфікації трудового потенціалу — вони виступають основними критеріями інвестиційної привабливості країни або регіону. Цей потенціал формує у людини широту світогляду, спроможність зрозуміти сутність трансформацій, бачити перспективи і знайти вихід своїм силам у світлі нових суспільних потреб.

Наука та освіта — головні галузі духовного виробництва, які є ядром народногосподарського нематеріального комплексу. Основними об'єктами виробничого процесу в них є інформаційні потоки, які переходять з однієї сфери в іншу, що вимагає особливої специфіки у підготовці сучасних кадрів. Тому висока якість трудового потенціалу всіх її рівнів розглядається як головна умова готовності виробництва до освоєння науково-технічних досягнень.

Інтерес до освіти як до економічної проблеми став стійким у міру нарощування його значення для ефективності економіки. Для України освіта на сьогодні має значно більше значення, ніж для країн заходу, оскільки багато проблем, які для цих країн вже є розв'язаними, в нашій країні перебувають на початковій стадії вирішення, основним засобом для якого і є освіта.

По-перше, гостра демографічна ситуація, яка супроводжується погіршенням стану здоров'я населення через несприятливі екологічні умови, ускладнюється затяжною соціально-економічною кризою, робить важким процес повноцінного виробництва трудових ресурсів. Саме тому збереження накопиченого нацією інтелекту за допомогою освіти і визначає його активну роль.

По-друге, ринкові умови господарювання потребують адекватної інформації про закони його існування.

По-третє, Україна раніше чи пізніше, але буде інтегрована у мікроекономічну систему, але стати повноцінним її членом можна тоді, коли рівні розвитку економіки цих країн порівнянні.

А не залишитися на світовому економічному узбіччі можливо в разі реалізації потенціалу освіти.

Отже, освіта стає значимою, якщо має реальну економічну віддачу. Для людини як носія освітнього потенціалу її наявність повинна означати пристойну оплату. Для нашої країни — це довічна проблема, оскільки неефективність використання ресурсів компенсувалася заощаджуванням на оплаті праці.

Низькі прибутки працівників з вищою освітою в Україні знецінюють їх, приносячи людині, радше моральне задоволення, ніж економічний ефект, суспільство нерационально використовує кошти, надані бюджетом на освіту, оскільки його носії підшукують іншу роботу, краще оплачувану, не пов'язану з отриманою професією.

Ця проблема має інший зріз. Інтелектуальний потенціал може бути безповоротно втрачений. Глибока криза стимулює вихід висококваліфікованих кадрів, який відбувається двояко: із сфери науки в інші види діяльності в нашій країні, або виїзд на тривалий час за кордон. В обох випадках результати однакові — загибель наукових шкіл, гальмування впровадження наукових розробок, зниження ефективності у фундаментальну науку, стагнація інноваційних процесів.

Освітній потенціал формується не лише фундаментальною та прикладною наукою, свою роль повинна зіграти гуманітарна освіта, оскільки цивілізований світ іде шляхом гуманізації — життя, виробництва, освіти. Отже, освітній рівень, який виступає складовою кваліфікації, є одним з основних елементів якості трудового потенціалу. Поряд з цим нам видається доцільним включення ще одного важливого компонента, який передбачає рівень якісних характеристик трудового потенціалу. Йдеться про культуру, адже ринкові перетворення будуть менш успішними, якщо цей компонент буде відсутній. Ще більш значимими вони стають, коли мова йде про інноваційне виробництво, в такому випадку слід говорити про інноваційну культуру. Інновації не можуть бути реалізовані за допомогою технічних засобів, без носіїв інноваційної культури вони приречені на фіаско.

Культура праці в цілому являє собою ступінь розвитку засобів і предметів праці, методів і дій як механічних, так і організаційних. У контексті досліджуваної проблеми інтерес становить економічна культура працівника, яка значною мірою є похідною від культури праці. Відносини культури й економіки є важливими, і їх розрив спричиняє розвиток негативних тенденцій. Якість праці як процесу, що продукується людиною,

багато в чому залежить від рівня культури. Поняття економічної культури буде відрізнятися за деякими змістовими моментами в різних економічних умовах, але незмінними її складовими будуть професіоналізм, компетентність, прагнення до самореалізації і досягнення високих результатів.

Формування нової економічної культури, яка представлена стереотипами поведінки й економічними знаннями та, як результат, створення нового працівника передбачає зміну мотивів праці. Нинішня система мотивацій не ставить своїм першим завданням саморозвиток особистості в процесі праці, що підтверджує наявність відносно невисокої економічної культури в Україні. Засвоєння ринкових цінностей, «прийняття» їх, і реалізація у безпосередньому процесі виробництва стає важливим для працівника як гарантія його «вживання» в нове економічне середовище. Тож, економічну культуру можна віднести до елементів якості трудового потенціалу, оскільки вона є відображенням свободи свідомості людини, без якої існувати в умовах конкуренції і знаходити пристойне застосування своїм можливостям важко.

Логічним наслідком і продовженням високого (чи низького) рівня освіти і кваліфікації, всіх видів мобільності, загальною та економічною культурою є ціннісні орієнтації працівників і той мотиваційний механізм, який складається на їх основі. Ціннісні орієнтації працівників є диференційованими, процес їх формування детермінований вищеперерахованими елементами якості трудового потенціалу. У свою чергу, ціннісні орієнтації обернено впливають на розвиток самого трудового потенціалу.

Якість трудового потенціалу випробовує на собі вплив зовнішнього середовища, яке можна визначити як соціум. Комплекс соціальних умов життя — це не проста сума життєвих благ, а певне органічне поєднання їх у певних відносинах. Недорозвинутість у соціумі певних складових різко знижує його якість, робить соціум непривабливим для працівника, що позначається на його трудовій активності і віддачі у виробництво. Чим багатший соціум, тим вища віддача працівника, відчуття задоволеності роботою, тим сильними є стимули до зміцнення відносин з виробництвом.

Очевидно, якість трудового потенціалу тим вища, чим доступніші соціальні блага за інших рівних умов, оскільки домінантною відтворення трудового потенціалу є соціум.

Підсумовуючи, можна твердити, що якість трудового потенціалу — це комплексна категорія, яка представлена як

система історичних економічних відносин, що розвиваються, і яка має складну структуру, що в ній як взаємообумовлені елементи представлені спроможності людини до отримання освіти і кваліфікації, мобільність у всіх її проявах, адаптаційні можливості, рівень економічної культури та мотиваційний механізм індивіда. Отже, головним фактором відтворення стає не накопичення матеріальних благ і послуг, а накопичення знань, досвіду, вмінь, здоров'я та інших характеристик якості трудового потенціалу.

Література

1. *Грішнова О. А., Кочума І. Ю.* Мотивація людського розвитку в стратегії економічного зростання України // Вісник Технологічного університету Поділля. — 2003. — № 4. — Т. 1. — С. 50—54.
2. *Карлін М. І.* Проблеми використання і відтворення кадрового потенціалу ВНЗ та можливі шляхи їх вирішення / Проблеми формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — К.: КНЕУ, 2001. — С. 403—409.
3. *Лісогор Л. С.* Оцінка конкурентоспроможності національної робочої сили у контексті глобалізаційних змін // Вісник Хмельницького національного університету. — 2005. — № 2. — С. 182—186.
4. *Шаульська Л. В.* Сучасні вимоги до якісного рівня трудового потенціалу // Соціально-економические аспекты промышленной политики. — Донецк: ІЗП НАН Украины. — 2004. — С. 29—45.

Стаття надійшла до редакції 01.03.2007

УДК 331.101

А. І. Тертична, канд. екон. наук,
Приазовський державний технічний університет,
м. Маріуполь

СИСТЕМА ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядається система безперервної освіти дорослого населення та визначено основні напрями розвитку системи освіти дорослих в Україні як складової вдосконалення формування людського капіталу.