

# Розділ 1

## МАКРОЕКОНОМІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 331.102.12

### МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ СУТНОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Мікловда В.П.,  
Пітюлич М.І.

*В статті зроблена спроба дати теоретичне обґрунтування сутності розвитку соціально-трудо-  
вого потенціалу в умовах становлення ринкових відносин. На відміну від існуючих підходів автори  
основну увагу зосереджують на впливі суб'єктивних чинників – потреб і інтересів та інституціо-  
нальних факторів – приватної власності, свободи підприємництва і вибору, конкуренції на еволю-  
цію соціально-трудового потенціалу.*

**Ключові слова:** соціально-трудоий потенціал, фактори, механізми, людський капітал, приватна  
власність, конкуренція, розвиток.

#### ВСТУП

Регулювання соціально-трудоого потенціалу  
може бути успішно розв'язане без системної ха-  
рактеристики об'єкта управління. В цьому зв'язку  
принципове значення має з'ясування сутності соціа-  
льно-трудоого потенціалу з позиції системної теорії.  
Це завдання не тільки наукова, але і прикладна зада-  
ча. Якщо врахувати складну природу категорії соціа-  
льно-трудоий потенціал, відсутність достатніх тра-  
дицій в застосуванні системного підходу до його ана-  
лізу і врешту-решт, наявність різних точок зору на  
цю проблему взагалі, то стає цілком очевидним  
актуальність його дослідження. Системний підхід до  
визначення сутності розвитку людських ресурсів є вкрай  
важливим в умовах економічної трансформації, оскі-  
льки він має важливе значення для вивчення форм  
розвитку трудоого потенціалу, перспективних напрямів  
підготовки і перепідготовки кадрів, підвищення кон-  
курентоздатності та мобільності.

#### 1 ЕКОНОМІЧНІ ПОТРЕБИ ТА ІНТЕРЕСИ – РУШІЙНА СИЛА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Соціально-трудоий потенціал української  
економіки є найважливішим стратегічним факто-  
ром успішної реалізації економічних реформ. Стан  
професійно-кваліфікаційної структури кадрів, си-

туація в сфері соціально-трудоих відносин зайня-  
тості та ринку праці сьогодні детерміновані струк-  
турними перетвореннями в господарському ком-  
плексі країни, урядовою політикою щодо зайнято-  
сті і безробіття, демографічним і освітньо-профе-  
сійним потенціалом країни, інституціональними  
факторами розвитку людського капіталу.

Аналіз ходу реформ в Україні державного, по-  
літичного і господарського устрою виявляє цілу низку  
проблем, які тою чи іншою мірою зачіпають основну  
сферу життєдіяльності людей – трудову діяльність.  
Сьогодні стає все очевиднішим, що наявні труднощі,  
які виникли і цілком очевидно будуть виникати по  
мірі поглиблення економічних реформ в Україні, і-  
снують на тлі радикальних змін в умовах життя лю-  
дей, трудових відносинах, специфіки професійного  
розвитку людей. На ґрунті ринкових перетворень  
формуються нові принципи організації трудової дія-  
льності, пов'язаної з реальним розвитком індивіду-  
альної свободи, прав власності на засоби виробниц-  
тва, його продукт і дохід, зростанням відповідаль-  
ності індивіда за результати господарської діяльно-  
сті, зміщення акценту в бік ринково-конкурентного  
режиму господарювання. Сьогодні безапеляційним є  
факт, що фундаментальною умовою розвитку украї-  
нської нації та її економіки є розвиток людських ре-  
сурсів, без чого неможливе просування нації в світо-  
господарські економічні зв'язки. Це означає, що го-  
ловним фактором реформ є громадянський, інтелек-  
туальний і професіональний потенціал країни. В  
цьому зв'язку особливий інтерес для науки і практи-  
ки представляє вектор розвитку соціально-трудоого  
потенціалу в нових умовах господарювання. На  
цьому робиться особливий акцент, оскільки „саме

Мікловда Василь Петрович, д.е.н., професор, член-  
кореспондент НАН України, декан економічного  
факультету УжНУ

Пітюлич Михайло Іванович, д.е.н., професор,  
професор кафедри економічної теорії Ужгородського  
національного університету.

кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень” [6, с. 117].

В Указі Президента України „Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року” наголошується, що „ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері” [5]. Таким чином, на державному рівні ставиться проблема розвитку трудового потенціалу, що зумовлює потребу у поглибленні теоретичних знань щодо сутності даної категорії, зокрема аналізу та систематизації чинників, що впливають на розвиток трудового потенціалу, пошук адекватних індикаторів, які характеризують сутнісні характеристики еволюції розвитку людських ресурсів, створення більш ефективних механізмів регулювання даним об’єктом. Справа в тому, що економічні категорії – це логічні поняття, які в узагальненому вигляді відображають реально існуючі процеси. Вони не можуть розглядатися в статистиці як постійні дані, вони змінюються відповідно до еволюції самої системи господарювання. Так, наприклад, стосовно системного підходу до управління трудовими ресурсами в радянські часи домінував пофазний підхід, що передбачав вплив державних органів влади на фази відтворення – формування, розподіл, перерозподіл та використання ресурсів праці. Однією з таких перших наукових праць в Україні була робота вчених ЛПРД М. Долішнього, С. Злупка та М. Пітюлича, в якій розглянуто вузлові методологічні проблеми вдосконалення системи управління трудовими ресурсами, дана системна характеристика суб’єкта і об’єкта управління, його інформаційний супровід, інструменти приведення системи управління трудовими ресурсами у відповідність до вимог інтенсифікації виробництва [2, с. 18]. Запропонований авторами підхід мав важливе прикладне значення, оскільки органи державного управління одержали методологічний ключ до системного управління трудовими ресурсами.

Об’єктивні зміни в сфері економіки, її трансформація до ринкових відносин диктує потребу конкретизувати категорію, яка розкриває сутність розвитку людського потенціалу, адекватно до нових умов господарювання. Стосовно об’єкту дослідження це відбувається, по-перше, під впливом змін в економічному базисі суспільства, тобто розвитком ринкових відносин, по-друге, завдяки формуванню нових якостей у суб’єктів соціально-економічних відносин, які відображають сучасні реалії. Зокрема, мотивація діяльності в напрямку зростання ролі тих складових, які забезпечують реалізацію не тільки матеріальних, але і духовних потреб людини – високий загальноосвітній і культурний рівень, динамізм розвитку потреб, можливість самореалізації, свобода вибору тощо. По-третє, завдяки переорієнтації людських цінностей, соціалізації, індивідуалізації і

персоніфікації економіки і т.д. Відмічені процеси є об’єктивними, оскільки вони є реакцією на зміну функцій людини в процесі виробництва, що потребує глибокого вивчення сутності людського фактору та шляхів його розвитку в динамічному ринковому середовищі.

Розуміння цих процесів, їх складність, багатоваріантність та мінливість викликали появу багатьох наукових праць з проблем розвитку трудового потенціалу [4, 6, 7, 8, 9]. Вони стали методологічною базою для поглиблення сутності розвитку соціально-трудового потенціалу в нових умовах економічного поступу. На цьому ґрунті в Україні в 1995 році була опублікована перша доповідь про людський розвиток. В майбутньому такі доповіді з врахуванням національної специфіки в Україні публікуються щорічно, що є свідченням підвищеного інтересу вчених України до аналізу об’єкту дослідження та його важливість для практики управління.

В теоретичному і прикладному плані важливе значення при дослідженні категорії „розвиток трудового потенціалу” має аналіз тих факторів, які генерують умови перманентного розвитку людського капіталу. Це є вкрай важлива проблема, бо лише впливаючи на них система регулювання може визначати і спрямовувати їх розвиток в бажаному для суспільства напрямі. Враховуючи специфіку об’єкта управління, стає цілком очевидним, що на поведінку людей в процесі їх трудової орієнтації вирішальну роль здійснюють дві групи чинників. До першої ми відносимо фактори особистого характеру, притаманні людській природі. Другу формують детермінанти інституціонального характеру, обумовлені економічним базисом суспільства.

Йдеться про те, що трудова поведінка людей визначається взаємодією різних екзо- та ендогенних спонукальних сил. В структурі особистих спонукальних мотивів розвитку трудового потенціалу кожної людини домінуюча роль належить потребам та інтересам. Саме вони формують трудову поведінку індивіда і складають суть процесу мотивації праці. Принаймні це означає, що глибоким джерелом розвитку людського потенціалу є потреби, під якими розуміється відчуття нестачі чогось, що спонукає їх до економічної діяльності з метою забезпечення власного добробуту і добробуту членів сім’ї [3, с. 17]. Соціально-потребний компонент розвитку людського потенціалу в умовах ринку характеризується складною структурою, яка безумовно потребує всебічного і глибокого вивчення. Тут же необхідно підкреслити, що суттєвим елементом цього компоненту є потреба в праці, яка формується під впливом різноманітних факторів: рівня освіти, набутої кваліфікації і професії, конкурентоспроможності, станом здоров’я, рівнем доходів, умовами праці тощо. Серед перерахованих основна роль відводиться освіті та культурі – це безмежне поле для зростання, задоволення соціокультурних та духовних потреб людини, які з розвитком людини зростають і змінюються так са-

ховує індекс економічної свободи для 156 країн світу. Оцінки варіюються в діапазоні від 1 (вищий бал) до 5. Індекс економічної свободи в Україні (3,8 бала) вказує на серйозні проблеми з реалізацією такого фундаментального інституту ринку, як свобода підприємництва і вибору. Незважаючи на рекомендації відомих економістів, структурні зміни в економіці України проводяться надзвичайно повільно і некомплексно. Сьогодні переважна більшість осіб із числа тих, що влаштовуються на роботу при посередництві служби зайнятості, це працівники низької кваліфікації, потреба на працю яких постійно зростає. Що ж стосується інтелектуальної праці, то вона є несучою конструкцією в структурі безробіття. В той же час, досвід індустріально розвинутих країн світу незаперечно доводить, що економіка, яка в основному зорієнтована на працю невисокої кваліфікації позбавляє себе інвестицій, ноу-хау, високих технологій, тобто є безперспективною.

Надзвичайно важливим інститутом ринку є конкуренція. Свобода вибору виду і форми трудової діяльності, сфери прикладання праці, найму або самозайнятості є основою конкуренції і генератором розвитку людського капіталу. Суттєвий спад рівня життя більшої частини населення і зростання бідності, масштабне приховане безробіття і загроза його поступової трансформації у відкрите є серйозним гальмом на шляху розвитку трудового потенціалу, а відтак його конкурентоздатності. Вихід із ситуації, як правильно пише Д. Богиня, можливий лише на засадах комплексного підходу: „У створенні системи професійної перепідготовки працівників, які вивільнюються, підготовки незайнятого населення старших вікових груп до нових сфер прикладання праці; організації підготовки та перепідготовки кад-

рів, конкурентоспроможних для роботи в умовах ринку, переважно на договірній основі в державних, кооперативних і приватних навчальних закладах; формування і розвитку поліпрофесіоналізму, навчання підприємництву, самостійному господарюванню, організації комерційної діяльності, маркетингу, управління; створення комплексної системи перманентного навчання кадрів, що охоплює всі рівні навчання, починаючи з загальноосвітніх шкіл, з практичною орієнтацією навчального процесу; організації цілеспрямованої професійної орієнтації молоді відповідно до сучасних вимог ринкових відносин, що формується, з врахуванням специфіки національної економіки України” [1, с. 18].

## ВИСНОВКИ

З даної статті випливає, що приватна власність на засоби виробництва, свобода підприємництва і вибору, конкуренція є найважливішими інститутами ринку, що здійснюють потужний вплив на розвиток людських ресурсів. Різноманітність форм власності і на цій основі множинність форм і видів трудової діяльності, наявність умов для вибору сфери прикладання праці, досконала конкуренція в сфері трудових відносин сьогодні є магістральним напрямом розвитку соціально-трудоного потенціалу країни. На цьому робиться особливий акцент, оскільки в 2004 році ООН оприлюднила свій щорічний індекс людського розвитку, за яким Україна посіла 78 місце у світі. На думку заступника директора агентства ООН з людського розвитку Сари Берд-Шарп у період від 1990 до 1995 року Україна фактично рухалася назад у сенсі людського розвитку.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Богиня Д.П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. праць. – Київ, 2001. – С. 10-18.
2. Долишній М.І., Злупко С.Н., Питюлич М.І. Проблемы совершенствования системы управления трудовыми ресурсами: Методологический аспект. – К.: ИЭ АН УССР, 1985. – 53 с.
3. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3. / Редкол.: ...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2001. – 951 с.
4. Питюлич М., Мікловда В. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування. – Ужгород: Карпати, 1996. – 138 с.
5. Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року. Схвалено Указом Президента України від 24 травня 2000 р. № 717/2000 // Урядовий кур'єр. – 2000. – № 97. – С. 1-8.
6. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку / За ред. З.С. Варналія. – К.: Знання України, 2005. – 498 с.
7. Семів Л. Регіональна політика: людський вимір. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
8. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика / Долишній М., Злупко С. – К.: Наукова думка, 1994. – 437 с.
9. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / Під заг. ред. Долишнього М.І., Злупко С.М. та інші. – Ужгород: Карпати, 1997. – 442 с.