

Р. С. Чорний,

д. е. н., доцент кафедри загальноекономічних і гуманітарних дисциплін

Новолинського факультету Тернопільського національного економічного університету

СТРУКТУРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

R. Chorny,

Doctor of Economics, Assistant Professor of general economic sciences and humanities

THE STRUCTURAL TRANSFORMATION OF THE LABOR POTENTIAL IN THE INFORMATION SOCIETY

Проаналізовано підходи вчених до визначення структури трудового потенціалу та значення в ній окремих компонент. Запропоновано модерну структуру трудового потенціалу суспільства, в якій виділяються технологічна, темпологічна і комунікаційна компоненти. Визначено характер внутрішнього впливу технологічної компоненти трудового потенціалу на його загальні структурні можливості. Окреслено проблеми структурних трансформацій трудового потенціалу згідно вимог інформаційного суспільства в Україні та запропоновано пріоритети їх вирішення.

Scientific approaches to determining the structure of labor potential and importance of individual components of it were analyzed. Modern structure proposed labor potential of society in which technology, tempo and communication components was selected. The nature of the domestic impact of technological components of labor potential at its general structural opportunities was identified. Problems of structural transformations of the labor potential in accordance with requirements of the information society in Ukraine were outlined the priorities of their solution were offered.

Ключові слова: трудовий потенціал, інформаційне суспільство, модерна структура трудового потенціалу, технологічна компонента, технологізація трудових потенційних компонент.

Key words: labor potential, information society, modern structure of labor potential, technological components, labor potential components.

Трудовий потенціал — надзвичайно складна соціально-економічна категорія, що об'єднує в собі низку фізіологічних, психологічних, культурно-ментальних, інтелектуально-знанневих та інших характеристик людини. Трудовий потенціал кожної людини є унікальним. Таку унікальність визначають не лише рівень його розвитку та ефективність використання, але й структура. Структурованість трудового потенціалу є однією з ключових його ознак, яку вчені повинні обов'язково враховувати. Від співвіднесення різних компонент трудового потенціалу залежать ефективність його використання та конкурентоспроможність на ринку праці згідно поточних умов. Різні періоди економічного розвитку ставили відмінні вимоги до носіїв трудового потенціалу. Нинішня ера інформаційних технологій теж модифікує такі вимоги. Відповідно для сучасного працівника, якщо він прагне бути затребуваним на ринку праці, ставляться нові вимоги. Їх наукове обґрунтування повинне стати одним з актуальних напрямів вітчизняної науки. Тому обрана тема дослідження є актуальною та потребує постійної уваги вчених з урахуванням нових викликів суспільного прогресу.

В основу теоретичних і прикладних висновків даного дослідження лягли численні публікації, що формують методологічну основу вивчення трудового потенціалу в умовах розвитку інформаційного суспільства. Усе більше українських вчених звертаються до специфіки формування і розвитку трудових потенційних можливостей людини в еру інформатизації й неперервної інновацізації. Тут варто виділити таких вчених, як Д. Богиня, С. Гринкевич, О. Грішнова, С. Пасека, У. Садова, М. Семікіна, А. Шевченко, А. Шевчук, Д. Ядранський та ін. Окремі прошарок досліджень формують обґрунтування ролі людських знань та інтелекту в динаміці прогресивних змін. Тут можна виділити напрацювання таких вчених, як Л. Безтелесна, В. Геєць, Г. Гузенко, Б. Данилишин, Е. Лібанова, І. Радіонова, А. Семів, А. Чухно та ін.

МЕТА ПУБЛІКАЦІЇ І ЗАВДАННЯ

Метою даної публікації визначено наукове обґрунтування закономірностей структурних трансформацій трудового потенціалу в умовах розвитку інформаційного суспільства та пріоритетів їх адаптації згідно з вітчизняними особливостями сфери соціально-трудова відносин.

Завданнями для досягнення поставленої мети будуть наступні:

— проаналізувати підходи вчених до визначення структури трудового потенціалу та значення в ній окремих компонент;

— запропонувати модерну структуру трудового потенціалу суспільства, в якій виділяються технологічна, темпологічна і комунікаційна компоненти;

— визначити характер внутрішнього впливу технологічної компоненти трудового потенціалу на його загальні структурні можливості;

— окреслити проблеми структурних трансформацій трудового потенціалу згідно вимог інформаційного суспільства в Україні та запропонувати пріоритети їх вирішення.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Трудовий потенціал традиційно розглядають як сукупність демографічних, соціальних, духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах та через існуючий у даному суспільстві процес праці та громадської діяльності [1, с. 9]. Такі характеристики та якості повинні продуктивно реалізуватись і розвиватись у праці з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) та задоволення пріоритетних потреб [2, с. 10].

Поширеним є підхід до розуміння трудового потенціалу як інтегральної оцінки кількісних і якісних харак-



Рис. 1. Модерна структура трудового потенціалу суспільства

Розроблено автором на основі джерел: [12, с. 46; 13, с. 24—25].

теристик економічно активного населення [3, с. 83; 4, с. 348]. Таким чином, вчені в будь-якому разі акцентують увагу на комплексності даної категорії, дослідження котрої вимагає покомпонентного підходу. Її властиві такі ключові ознаки, як мінливість стану, якісна основа визначення, структурованість та інтегрованість.

Дослідження структури трудового потенціалу дає змогу вченим конкретизувати, які компоненти є більш чи менш значимими для покращення умов його формування, використання і розвитку. Такі висновки будуть різнитися в різні періоди суспільного прогресу. Зміна значимості одних трудопотенційних компонентів проти інших зумовлена загальними світоглядними змінами розуміння ролі людини та її праці для соціально-економічного розвитку. Якщо в індустріальному суспільстві провідна роль належала матеріально-речовим елементам, а людина була частковим працівником, живим додатком машини, то в інформаційній економіці провідна роль повною мірою переходить до людини, бо саме вона є безпосереднім носієм інформаційно-інтелектуальних технологій, її знання і вміння стають ланкою виробничої системи, головним виробничим ресурсом; у результаті структурно-розчленована праця поступається місцем творчій праці як цілісності, тобто людині праці, людині, яка озброєна науково-технічними знаннями, людині інтелектуалу [5, с. 230; 6].

Оскільки у дослідженнях українських та зарубіжних вчених можна знайти різні підходи до розуміння трудового потенціалу, так само різняться їхні висновки щодо його структури, хоча в загальному за змістом вони збігаються. Для прикладу, в одному з перших видань, що розкриває зміст трудового потенціалу та яке було опубліковано ще до незалежності України, виділено такі його складові — валеологічні та демоекістичні, соціально-професійні, інформаційні, соціально-мотиваційні, організаційно-управлінські, екогенологічні [7]. Надалі вчені обґрунтовують значимість компонентів, що розкривають духовну складову людської діяльності — сакральні [8, с. 20], моральні [9, с. 407], ментальні [2, с. 26]. До сьогодні ж все більш поширеним є акцент на освітні, інтелектуальні, інноваційні складові. Так, С. Гринкевич вказує, що в умо-

вах становлення інформаційного суспільства особливу увагу варто приділити дослідженню демографічної, освітньої та інтелектуальної компонентів трудового потенціалу, оскільки саме вони є пріоритетними при його формуванні [10, с. 35]. С. Пасека здійснює обґрунтування нової складової в структурі трудового потенціалу — інноваційної [11, с. 42]. На наш погляд, поточна ера інформатизації, роботизації ще по-новому визначає структуру трудового потенціалу, додаючи до нього технологічну компоненту, яка визначає моделі взаємодії людини з роботизованими й автоматизованими системами.

Таким чином, опираючись на власні дослідження та новітні віяння технологічного прогресу, визначимо модерну структуру трудового потенціалу суспільства (рис. 1). Умови інформаційного суспільства доповнюють її технологічною, темпологічною та комунікаційною компонентами. Остання є важливою ознакою переваг кооперації, обміну знаннями, інших форм нагромадження соціального капіталу на різних інституційних рівнях.

Темпологічна модерна компонента відображає значимість ресурсу часу. Для різних інституційних вимірів його використання може відрізнитись. Особливо це проявляється на рівні окремого індивіда. Час у нинішніх ринкових умовах та умовах переходу до етапу вільного вибору і розвитку людини став одним з ключових індикаторів успіху. У зв'язку з цим активно розвиваються цілі наукові напрями тайм-менеджменту та активно апробуються на практиці його технології. Темпологічна трудопотенційна компонента значно змінює можливості використання інституціоналізованих компонентів. Проте тут існує тонка межа, щоб прагнення оптимізувати використання ресурсу часу не перетворилось у трудоголізм та інші негативні форми надмірної цінності праці з одержанням натомість відповідних вигод (у першу чергу — матеріальних).

Більшу увагу приділимо технологічній трудопотенційній компоненті. Це новітній феномен інформаційної економіки. Сьогодні ми спостерігаємо бурхливі процеси технологічної інтеграції в усі сфери суспільного життя. Фактично сучасна світова економіка перебуває на етапі свого розвитку, опираючись на інтелектуальні і тех-

Таблиця 1. Характер впливу технологічної компоненти на структуру трудового потенціалу суспільства

№ з/п	Компоненти	Прояв у доінформаційний період	Технологізація компоненти
1	Психо-фізіологічні	Орієнтація на фізичні можливості людини, її психологічну стійкість, природну здатність відтворення	Подовження життя людини та нові можливості покращення стану здоров'я, заміна людської праці в небезпечних видах діяльності, використання технологій у фармацевтиці і медицині
2	Соціально-економічні	Зайнятість у сферах, що орієнтовані на задоволення масових потреб і з вищим рівнем оплати праці, традиційні форми зайнятості, гарантії базової захищеності	Зайнятість у знаннємістких сферах, форми зайнятості з гнучким режимом робочого часу, фрілансерство, орієнтація на самозахищеність (відхід від патерналізму)
3	Морально-етичні	Інституціоналізація традиційних цінностей, підвищення цінності людини, її знань і здібностей	Деформація цінностей з формуванням технологічної культури, використанням технологій у мистецтві
4	Організаційно-управлінські	Домінування продуктивності за рахунок фізичних можливостей людини з поступовою автоматизацією виробництва, впровадженням нових форм менеджменту персоналу	Наростаюча діяльнісна активність за рахунок використання замінюючих людську працю технологій, особливо монотонної, фізично і часово витратної праці, впровадження нових форм самоорганізації і тайм-менеджменту
5	Освітньо-кваліфікаційні	Зростання рівня освіти населення, потреби неперервного розвитку	Високий рівень просторової і кваліфікаційної мобільності за рахунок можливостей віртуальної зайнятості, розвиненого інформаційного середовища, дистанційної освіти

Розроблено автором.

нологічні можливості. Усі чіткіше простежується формування нової моделі взаємодії людини і технологій. Людина стає неспроможною самотужки використовувати ресурси з метою створення благ. Для цього майже завжди вона залучає технології, які за рахунок своїх роботизованих властивостей все частіше замінюють її працю. Навіть у мистецтві ми бачимо приклади технологізації. Тому говорити про використання трудового потенціалу суспільства та ігнорувати такі новації неприпустимо.

Щоб деталізувати характер впливу технологічної компоненти на інші потенційні складові, відобразимо їх у таблиці 1. Такий вплив відображається технологізацією трудових потенційних компонент. Він супроводжується: а) заміною людської праці технологічними процесами; б) посиленням можливостей людини за рахунок залучення технологій; в) інтеграцією людських можливостей і технологій та виникненням у результаті нових форм діяльності.

Футурологічний напрям економічної теорії сьогодні стає все більш об'ємним і реалістичним. Впровадження і зростаюче продукування нових технологій слід вивчати не лише з економічного ракурсу, але й соціогуманістичного. Сфера соціально-трудових відносин є одним із первинних реагентів на технологічні новації. Щоб не припустити надмірної технологізації людської діяльності, використання і розвитку її трудового потенціалу, слід регулювати її міру. Творча, креативна, неповторна людська праця не може бути замінена жодними роботизованими системами. Це звичний спосіб організації людського прогресу, який повинен бути збережений.

Якщо говорити про аналізовані тенденції в Україні, то тут спостерігаємо численні проблеми структурних трансформацій трудового потенціалу. Говорити про їх відповідність згідно вимог інформаційного суспільства дуже складно. Найперше, дуже низькою є частка інноваційно активних підприємств, що, відповідно, здатні пропонувати умови інноваційної діяльності для свого персоналу (у 2013 році — 17,4%, хоча, для прикладу, в 2006 році — лише 11,9%). Надзвичайно низькою є наукоємність ВВП за рахунок бюджетних коштів — 0,33%, коли в 2006 році — 0,39%. Ще нижчим є обсяг фінансування інновацій у % до ВВП — 0,8 у 2013 році проти 1,3 у 2006 році. Питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП у 2013 році становила 0,8%, коли в 2006 році — 1,09%. Додаючи ситуацію з катастрофічним зростанням ступеню зносу основних засобів (понад 70% проти 49% у 2006 році) і зростаючу динаміку технологічного прогресу розвинених держав, поточні реалії інноваційного розвитку в Україні залишаються задовільними [14].

З іншого боку, маємо позитивну динаміку зростання заявок на видачу охоронних документів з метою захисту

прав інтелектуальної власності. Поступово формується інноваційна культура населення та зростає частка осіб, що здебільшого на засадах фрілансерства реалізують свій трудовий потенціал в сфері ІТ-технологій. Однак технологізація трудових потенційних компонент в Україні є дуже слабкою. У результаті спостерігається ситуація, коли у фазі формування населення України є конкурентоспроможним на фоні розвинених суспільств, однак у фазах використання (на фоні слабкої технологічної оснащеності робочих місць) і фази розвитку (на фоні демотивації неперервного навчання, інноваційної діяльності) така якісна властивість трудового потенціалу суттєво понижується.

Якщо реально оцінювати можливості України у забезпеченні технологічного прориву, то лише за рахунок нових підходів використання і розвитку її трудового потенціалу така ціль може бути реальною у досягненні. Наразі структурні трансформації використання трудового потенціалу передбачають орієнтацію на освітньо-кваліфікаційні характеристики, однак, на жаль, їх якісна вимірність вимагає суттєвого покращення. Також залишаються актуальними психо-фізіологічні характеристики працездатного населення. Високою є частка осіб, зайнятих у шкідливих умовах праці — близько 30% від облікової кількості штатних працівників працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, і це офіційні дані [15, с. 266]. Численними деформаціями відзначаються морально-етичні трудові характеристики зі схильністю до корупції, недобросовісного виконання професійних обов'язків і т.д. На фоні таких тенденцій трансформація результатів використання трудового потенціалу населення в конкурентоспроможний інноваційний продукт є мало ймовірною. Виникає замкнений цикл демотивації інноваційної діяльності працездатного населення та низького рівня інноваційності національної економіки.

Щоб долати таку ситуацію, слід чітко декларувати пріоритетність використання трудового потенціалу в спричиненні прогресивних змін, що забезпечать якісний перехід до стандартів розвинених інформаційних економік. Вважаємо, що в Україні це можна забезпечити, дотримуючись наступного алгоритму дій:

1. Цільове стимулювання малого бізнесу в знаннємістких сферах діяльності з підтримкою стартап-проектів, підготовкою фахівців за рахунок державного замовлення для відповідних сфер зайнятості;

2. Впровадження спеціального режиму інноваційного бізнесу і зайнятості в окремих територіях, які надалі можуть слугувати базисом створення інноваційних технопарків, технополісів, наукоградів, інших інноваційних просторових форм.

3. Підтримка добросовісного конкурентного середовища у сфері використання і розвитку трудового потенціалу зайнятих у знаннємістких сферах діяльності.

4. Адаптація досвіду інноваційної векторності розвитку пріоритетних знаннємістких сфер на інші, більш ресурсомісткі, сфери діяльності, в тому числі з доданням проблеми високого рівня зносу основних засобів та низької продуктивності праці.

Насправді механізм підвищення ефективності використання трудового потенціалу населення як основного рушія інноваційних змін є доволі простим. Його реальність вимагає політичної волі та об'єктивної підтримки малого бізнесу, котрий в Україні дійсно здатний трансформувати поточний хід деформованих прогресивних змін, що лише поглиблюють зовнішню ресурсну залежність країни.

Отже, новітні умови розвитку інформаційного суспільства спричиняють модифікацію структури трудового потенціалу, в якій вирізняються нові компоненти. Серед них — технологічна, яка вводить значимість використання автоматизованих і роботизованих систем у ході людської діяльності з суттєвим покращенням її результативності, частковою чи повною заміною окремих її видів і функцій. Україна, щоб не погіршити свої відстаючі позиції, повинна переорієнтувати пріоритети використання трудових потенціалних характеристик населення зі стимулюванням створення інноваційних робочих місць. Рушієм у цьому плані на фоні гострого браку бюджетних ресурсів має бути малий бізнес. Для цього необхідна політична воля з реальним застосуванням пільгових стимуляторів хоча б на обмежений період часу. Враховуючи динамічну прогресивність сфери ІТ-технологій, інших знаннємістких видів економічної діяльності, наслідкова віддача таких заходів буде відчутна у найкоротшому часі.

Література:

1. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении // АН Украины. Институт экономики; отв. ред. И.И. Лукинов. — К.: Наукова думка, 1992. — 180 с.
2. Трудовой потенциал Кировоградской области: стан та перспективи розвитку: монографія / За ред. М.В. Семикіної. — Кировоград: ВАТ Кировоградське видавництво, 2008. — 304 с.
3. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. — К.: Знання, 2011. — 390 с.
4. Соціально-трудова потенціал українського села. Стан, проблеми, шляхи вирішення / Ю.Ф. Мельник, Б.К. Супіханов, Ю.Я. Лузан та ін. — К.: НДІ "Укргропромпродуктивність", 2007. — 352 с.
5. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та її значення для України. — К.: Логос, 2003. — 631 с.
6. Гузенко Г.М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/.../cgiirbis_64.exe
7. Проблемы рационального использования трудовых ресурсов в промышленных узлах: Методология, методы, организация: Препр. / М.И. Долишний, С.Н. Злупко. — К.: ИЭ АН УССР, 1988. — 48 с.
8. Shevchuk L.T. Medical and social aspects of labor potential, regional analysis and forecast monograph. — Lviv, 2001. — 489 p.
9. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: монографія. — Львів: ІРД НАН України, 2005. — 408 с.
10. Домінанти розвитку трудового потенціалу в контексті становлення інформаційного суспільства в Україні / С.С. Гринкевич, І.Р. Проців // Економічний часопис-XXI. — 2012. — № 7—8. — С. 34—36.
11. Пасека С. Р. Соціально-трудова потенціал регіону: теорія і практика розвитку: монографія. — Черкаси: Інтроліга ТОР, 2012. — 608 с.

12. Чорний Р.С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства: монографія. — Львів, Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. — 384 с.

13. Садова У.Я. Формування соціальної політики та механізм її реалізації в регіоні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". — Львів, 2007. — 40 с.

14. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: статистичний збірник / Державна служба статистики України. — К., 2013. — 287 с.

15. Праця в Україні. 2013: статистичний збірник / Державна служба статистики України. — Київ: ТОВ Видавництво "Консультант", 2014. — 336 с.

References:

1. Pirozhkov, S. I. (1992), *Trudovoy potentsial v demograficheskoy izmerenii* [Labor potential in the demographic dimension], 2nd ed, Naukova dumka, Kyiv, Ukraine.
2. Semykina, M. V. (2008), *Trudovyy potentsial Kirovohrads'koy oblasti: stan ta perspektivy rozvytku* [The employment potential of Kirovograd region: Status and Prospects], Kirovograd Publishers, Kirovograd, Ukraine.
3. Grishnova, O.A. (2011), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations], Znannya, Kyiv, Ukraine.
4. Melnik, Y. F. and SupIhanov, (2007), "Social and employment potential Ukrainian village. Condition, problems, solutions", *Ukrainian Promproduktyvnist*, pp. 352.
5. Chukhno, A. A. (2003), *Postindustrial'na ekonomika: teoriya, praktyka ta yiyi znachennya dlya Ukrayiny* [Post-industrial economy: theory, practice and its importance for Ukraine], Logos, Kyiv, Ukraine.
6. Guzenko, G. M. "Human potential: the nature and priority directions of development in Ukraine" available at: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/.../cgiirbis_64.exe (Accessed 5 April 2015)
7. Dolishniy, M. I. and Zlupko, S. N. (1988), *Problemy ratsyonal'noho yspol'zovanyya trudovykh resursov v promyshlennykh uzлах* [Problems in the rational use of human resources in industrial units: methodology, methods, organization Prepr], IE Ukrainian Academy of Sciences, Kyiv, Ukraine.
8. Shevchuk, L. T. (2001), *Poshyrennya sotsial'nykh khvorob yak naslidok akul'turatsiyi ukrayins'koho suspil'stva* [Medical and social aspects of labor potential, regional analysis and forecast] Lviv, Ukraine.
9. Sadova, U. Ya (2005), *Sotsial'na polityka v Ukrayini: rehional'ni doslidzhennya i perspektivy rozvytku* [Social Policy in Ukraine: regional research and development prospects], IRD NAS of Ukraine, Lviv, Ukraine.
10. Hrynykevych, S.S. and Protsiv, I.R. (2012), "The dominants of the labor potential in the context of information society in Ukraine Economic" *Ekonomichnyy chasopys*, vol. 7, pp. 34—36.
11. Pasyeka, S.G. (2012), *Sotsial'no-trudovyy potentsial rehionu: teoriya i praktyka rozvytku* [Social and labor potential of the region: the theory and practice of development] Introliha TOR, Cherkasy, Ukraine.
12. Chorny, R. (2013), *Sotsial'no-trudovyy potentsial rehionu: teoriya i praktyka rozvytku* [Development of labor potential spatial forms of Ukrainian society: monograph], Institute for Regional Studies of NAS of Ukraine, Lviv, Ukraine.
13. Sadova, V.Y. (2007), "Formation mechanism social policy and its implementation in the region", *Doctor of Economics. Demography, labor economics, social economics and politics*, Lviv, Ukraine.
14. State Statistics Committee of Ukraine (2015), *Naukova ta innovatsiyana diyal'nist' v Ukrayini* [Research and Innovation in Ukraine], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 5 April 2015).
15. State Statistics Committee of Ukraine (2014), "Work in Ukraine" *Konsul'tant*, Kiev, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 20.06.2015 р.