

Економічна категорія “професіональний потенціал”: актуальність впровадження у контексті формування інноваційної моделі національної економіки

У статті розглядається актуальність впровадження категорії “професіональний потенціал”. Аргументовано необхідність трансформації державної політики щодо формування та використання фахівців з вищою освітою з метою забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. **трудоий потенціал, трудовий капітал, людський капітал, людський потенціал, професіонал, професіональний потенціал, інноваційна модель економіки, вища освіта**

Традиційний, за радянських часів, розгляд людських ресурсів лише як ресурсів сукупної праці сформував парадигму екстенсивного характеру ставлення до робочої сили, що відбивалося як на соціальній, так і на економічній “зрівнялівці” зайнятого населення незалежно від їхнього освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня.

Саме ці тенденції ще більш гіпертрофовано поширилися і в незалежній Україні в умовах формування ринкових відносин, що призвело до такого явища як відчуження працездатного населення від своєї робочої сили, передусім, від її якісних характеристик.

У той же час, з переходом провідних країн світу до постіндустріального суспільства, яке засновано на інформаційно-комунікаційних технологіях, спостерігається різке зростання вимог до якісних характеристик людського фактору. Його інтелектуальна складова стає принциповим чинником забезпечення не тільки конкурентоспроможності окремих компаній, а і цілих країн. Використання сучасних технологій у поєднанні з висококваліфікованою робочою силою призводить до майже екстремальних швидкостей як розвитку самих технологій, так і експансії компаній, які ними володіють.

Так, для високорозвинених індустріальних країн, які переходять до моделі постіндустріального розвитку, в структурі сукупного багатства частка людського капіталу складає понад 74 %, виробничих активів в межах 20-30% та природних ресурсів менше 2 %. При цьому, на професії з переважанням саме інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості населення у більшості розвинених країн світу. Так, у США цей показник складає 85 %, у ФРН- 89 %, Японії – 90 %, Великобританії – 95 % [8].

Отже, подальший розвиток вітчизняної економіки, зокрема, формування в Україні моделі інноваційного типу останньої, вимагає ґрунтовно переглянути та трансформувати систему формування, розвитку та використання вітчизняної кваліфікованої робочої сили, зокрема з вищою освітою.

Дослідження процесу зростання економічної ролі вищої освіти, соціально-економічні проблеми підготовки, працевлаштування та зайнятості кадрів з вищою освітою, якісного розвитку трудового потенціалу розглядалися у роботах вітчизняних вчених: В. Антонюк, Л. Антошкіної, А. Базилюк, З. Бараник, Л. Безчасного, Д. Богині, І. Бондар, В. Гейця, І. Гнибіденка, Д. Дмитренка, М. Долішнього, Т. Заяць, Т. Кір’ян, А. Колота, О. Кузьміна, В. Куценко, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Лича, І. Манцурова,

В. Ніколаєва, В. Савченка, Л. Семів, О. Сологуб, Н. Ушенко, Л. Федулової, А. Чухна, Л. Янковської та інших дослідників.

У той же час, вітчизняними вченими ще недостатньо досліджено особливості та напрямки формування сучасної вітчизняної моделі відтворення кваліфікованої робочої сили, особливо з вищою освітою, в умовах інноваційного розвитку економіки.

Ось чому метою даної статті є визначення основних особливостей та принципів засад розвитку сучасної моделі формування та використання фахівців з вищою освітою та обґрунтування економічної категорії, що б дозволяла комплексно характеризувати процеси відтворення економічно активного населення з вищою освітою.

Вплив якості робочої сили на ефективність функціонування економіки вже визнавався на початковому етапі розвитку класичної економічної теорії, який був пов'язаний з іменами Адама Сміта та Джона Стюарта Міля. Але, становлення та розвиток індустріального суспільства, особливо на його ранніх стадіях, характеризувались явним протиставленням основної частки робочої сили, яка виконувала фізичну працю та нещадно експлуатувалася, з творчим потенціалом, який був втілений в праці інженерів та організаторів виробництва. Робоча сила переважно була додатком машини, що прирівнювало її до решти матеріальних факторів виробництва. У цей період еволюції світової економічної системи головним лімітуючим фактором був капітал, але не людина з її здатністю до праці.

У той же час, К. Маркс, який, як відомо вбачав, в діалектиці виробничих сил та виробничих відносин рухаючу силу суспільного прогресу, зазначав, що в міру розвитку крупної промисловості створення дійсного багатства стає менш залежним від робочого часу та кількості витраченої праці, ніж від потужності тих агентів, які приводяться в рух протягом робочого часу і які самі, в свою чергу (їх потужна ефективність), не знаходяться ні в якій відповідності з безпосереднім робочим часом, що потрібен для їх виробництва, а залежать скоріше від загального рівня науки та від прогресу техніки чи від використання даної науки на виробництві [6]. Відповідно, розвиток науково-технічного прогресу та реалізація його результатів на виробництві вимагала б вищого освітньо-професійного та культурного рівня робочої сили.

В розвиненому індустріальному суспільстві ставлення до людського фактору отримує вагомий трансформації:

По-перше, значно зростає попит на кваліфіковану працю, у зв'язку із стрімкою експансією технологічного буму. Так, в економічній теорії розвинених країн досить поширене використання знайшло, починаючи з 60-х років XX століття поняття "людський капітал", яке пов'язане з іменами таких вчених як Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Турроу, Я. Мінсер та ін. Так, Теодор Вільям Шульц опублікував у 1961 р. працю «Інвестиції в людський капітал», в якій він порівнював в економічному сенсі людину з матеріальним капіталом, який використовується на виробництві, і розглядав освіту як форму інвестицій в людський капітал. Г. Беккер зазначав, що "людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи" [9].

Таким чином, вперше визнавалось, що знання людини її здібності та навички є продуктивними, мають певну матеріальну цінність, а також, що вони є важливим фактором розвитку підприємств, регіонів та держав загалом.

По-друге, вперше акцентується увага на визначальній ролі морально-культурної складової економічного та соціального прогресу. Мова, передусім, йде про відмінність «продуктивної» та «непродуктивної» культур, які було обґрунтовано вперше в працях Макса Вебера. Він спробував відповісти на питання про причини різного економічного рівня розвитку окремих країн. Так, у зв'язку з цим, досить часто поряд з поняттям «людський капітал» у західній економічній теорії використовується такий термін як

«соціальний капітал», який характеризує саме продуктивність внутрішніх та зовнішніх соціальних зв'язків компаній, регіонів тощо.

З переходом до постіндустріального суспільства, яке засновано на інформаційно-комунікаційних технологіях, спостерігається різке зростання вимог до якісних характеристик людського фактору. Його інтелектуальна складова стає принциповим чинником забезпечення не тільки конкурентоспроможності окремих компаній, а і цілих країн. Загалом, на відміну від індустріального етапу, на даному етапі людський капітал стає вже головним фактором економічного розвитку країн та принциповим генератором розвитку інтелектуального капіталу. Використання сучасних технологій у поєднанні з висококваліфікованою робочою силою призводить до майже екстремальних швидкостей як розвитку самих технологій, так і експансії компаній, які ними володіють.

Доказом постійного зростання важливості людського капіталу для економічного зростання всіх країн світу є результати досліджень Світового банку. Так, його співробітники Дж. Діксон та К. Гамільтон провели аналіз обсягу та структури багатства, яке припадає на душу населення у різних регіонах світу. При цьому у складі національного багатства вони виокремлювали три елементи: природні ресурси, виробничі активи та людський капітал.

В результаті аналізу обсягу та структури капіталу було виділено три основні групи країн та регіонів:

Доіндустріальні економіки з сукупним багатством на душу населення менше ніж 30 тис. дол. США, з порівняно низькою часткою людського капіталу (65 %) та значною часткою природних ресурсів (10-20 %).

Країни, які знаходяться на різних щаблях індустріального розвитку, з рівнем багатства на душу населення від 45 тис. дол. США до 90 тис. дол. США, питомою вагою людського капіталу від 68 % до 79 %, виробничих активів близько 15-25 % та природних ресурсів від 5-12 %.

Високорозвинені індустріальні країни, які переходять до постіндустріального розвитку (економіки знань). Для них є характерним рівень сукупного багатства понад 235 тис. дол. США на душу населення, частка людського капіталу складає понад 74 %, виробничих активів в межах 20-30 % та природних ресурсів менше 2 %.

Таким чином, третя технологічна революція, проблеми якої активно дискутуються в літературі з 70-х років (в працях А. Тофлера, Д. Бела, Е. Масуди та інших), не лише вносить корінні зміни в економіку окремих підприємств та країн, але і змінює весь світовий порядок, зокрема розвиваючи, завдяки сучасним інформаційним та комунікаційним технологіям, в ньому тенденції глобалізації як вищої стадії економічної та соціальної інтеграції.

У зв'язку зі зростанням людського чинника у вітчизняній економічній теорії, як і зарубіжній, протягом ХХ ст. та на початку ХХІ ст. відбувається постійне збагачення категоріального апарату, який відбиває особливості умов відтворення, якісні характеристики людських ресурсів, та їх безпосередній вплив на процес соціального й економічного розвитку суспільства.

Характерними етапами розвитку такого категоріального апарату у вітчизняній економічній теорії було використання таких економічних категорій як робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, кадровий потенціал. Поряд з цим останнім часом у науковий обіг вітчизняної економічної теорії, у зв'язку з розвитком ринкових відносин, увійшла така зарубіжна категорія як «людський капітал».

Важлива спроба врахувати не лише кількісні, а й у повній мірі якісні характеристики трудових ресурсів, а також умови їх відтворення, була здійснена з введенням наприкінці 70-х років такої категорії як трудовий потенціал.

Особливої уваги, в контексті концепції людського розвитку заслуговують сучасні підходи до розгляду трудового потенціалу представників Львівської та Київської наукових шкіл.

Так, подальша еволюція уявлень про трудовий потенціал насамперед виявлялась вже пов'язаною з переглядом його економічної та особливо соціальної сутності, подальшим перенесенням акцентів з фрагментарного вивчення його економічного функціонування до системного розгляду умов комплексного відтворення останнього. Це відповідало загальносвітовим тенденціям поглиблення процесу гуманізації праці, приділення більшої уваги соціальним чинникам організації трудового процесу.

Саме цим пояснюється трансформаційний перехід львівських науковців від концепції трудового до соціально-трудоного потенціалу, що має враховувати всю сукупність соціальних чинників, в яких і “закодована вся потуга соціально-трудоного потенціалу” [3]. Як зазначають М. Долішній і С. Злупко, сам “соціально-трудоный потенціал - це той самий трудовий потенціал, але зорієнтований на виробниче функціонування з допомогою соціальних умов, факторів, мотивацій” [3].

Фундаментальні дослідження трудового потенціалу в аспектах ринкових відносин належать київським науковцям під керівництвом Бондар І.К., за участю провідних фахівців: Краснова Ю.В., Кузнецової О.М., Колешні Л.Г., Лича В.М., Рудченка О.Ю., Соколенка Н.А., Сологуб О.П. та Ярошенко Г.В. Особливістю дослідження цієї наукової школи є розгляд трудового потенціалу в системі ринкових відносин, зокрема людського та трудоного потенціалу як людського та трудоного капіталу. Їх позиція зводиться до розуміння трудового капіталу як накопиченої цінності, як виробничого та інвестиційного ресурсу, джерела доходу, як об'єкта власності, як носія ризику і як джерела створення додаткової вартості [5].

У той же час, в умовах необхідності розбудови економіки постіндустріального типу з'являється актуальність виокремлення та розгляду категорії, яка б характеризувала саме економічну активність працеективного населення з вищою освітою, яке буде здатне працювати з інформацією та створювати нові знання. На нашу думку такою категорією може бути «професіональний потенціал». При цьому, методологічною відмінністю категорії «професіональний потенціал» від таких як «трудоный потенціал» та «кадровий потенціал» є те, що об'єктом дослідження виступають не загалом штатні або кваліфіковані працівники, а так звані «працівники знання», діяльність яких спрямована як раз на збір інформації, її обробку, формування нових знань та їх передачу.

Підтвердженням даним висновкам служить той факт, що за період 1975-2000 рр. у промислово розвинених країнах частка дорослого населення, яке має вищу освіту, зросла з 22 % до 41 %, тобто майже подвоїлась.

На думку експертів, до 2010 р. в економічно розвинених країнах кількість робочих місць, які вимагатимуть знань та навичок, що набуваються через вищу освіту, зросте до 1, 73 млн., а це буде охоплювати 80% нових робочих місць, які будуть створені. При цьому, згідно прогнозу Єврокомісії, на початку ХХІ ст. кожні чотири з десяти працівників при наймі на роботу зіштовхнуться з вимогою наявності освіти університетського рівня [4].

При цьому рівень освіти вже зараз суттєво впливає в багатьох країнах світу на структуру трудового доходу. Так, необхідно зазначити, що, в США та інших розвинених країнах, існує суттєва різниця у доходах між працівниками з вищою освітою та тими хто її не має. Це доводить вагомий вплив освіти на рівень продуктивності праці зайнятого населення та відповідно рівень отримуваних доходів. Ось чому, в результаті опитування, зокрема, у Великобританії 87% студентів погоджуються, що університет є вдалою інвестицією. На їх думку, ті, хто мають вищу освіту, заробляють в середньому на 50 % більше, ніж ті, хто її не має [4].

Враховуючи той факт, що в сучасній економіці основний інтелектуальний капітал будуть створювати працівники переважно з вищою освітою, то питання дослідження ефективності соціальних та економічних умов формування, розподілу, розвитку та використання даної категорії працівників буде постійно зростати. Останнє і обумовлює, як вже зазначалось, актуальність та необхідність введення такої категорії як «професіональний потенціал».

1) У відповідності до класифікатора професій (ДК 003-2005) розділ «Професіонали» включає професії, які передбачають високий рівень знань у сфері фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук. При цьому, професіональні завдання полягають у підвищенні існуючого фонду (обсягу) знань, використанні певних концепцій, теорій і методів для вирішення визначених проблем або в систематизованому викладі існуючих дисциплін у повному обсязі [2].

Таким чином, до складу професіонального потенціалу належить частка економічно активного населення, яка має повну вищу освіту (магістр, спеціаліст).

Методологічною відмінністю даного поняття від таких, як „трудовий потенціал” та „людський потенціал”, є те, що об’єктом дослідження виступає не загалом усе, або економічно активне населення, а економічно активне населення з вищою освітою, діяльність якого спрямована на збір інформації, її обробку, формування нових знань та їх передачу. Дослідження особливостей відтворення професіонального потенціалу в умовах формування інноваційної моделі економіки полягає в тому, що розглядаються питання не лише відтворення якісних та кількісних характеристик економічно активного населення з вищою освітою, а і їхня здатність забезпечувати актуальність своїх знань та навичок вимогам сфери праці, з одного боку, а з іншого – наявні можливості для здійснення своєї діяльності щодо генерування або пошуку нових знань, їх обробки та передачі.

У зв’язку з цим І. Манцуров та І. Бондар відзначають, що „зміни, які відбуваються унаслідок заміщення праці знаннями полягають у тому, що під впливом використання знань як ресурсу все зводиться до того, що саме знання, а не праця виступають як джерело вартості. Це веде до того, що теорія трудової вартості замінюється теорією вартості, створюваної знаннями” [1].

Таким чином, „професіональний потенціал”, трактується як інтегрована сукупність кількісних та якісних характеристик, які мають забезпечити потенційну спроможність економічно активного населення з вищою освітою створювати, накопичувати та передавати знання, інтелектуальні й професійні навички, а також реалізовувати їх в інноваційних технологіях та матеріальних і духовних цінностях за певних соціально-економічних умов. Професіональний потенціал виступає інтелектуальним базисом інноваційних перетворень в економічному та соціальному середовищі суспільства. З одного боку, він є складовою людського та трудового потенціалів (рис. 1), але з іншого, – необхідність його окремого розгляду пояснюється тим, що на відміну від цих категорій, дана категорія характеризує ресурси та резерви праці фахівців з вищою освітою з певними якісними та кількісними характеристиками.

Характеризуючи взаємовідношення професіонального, трудового та освітньо-фахового потенціалів необхідно зазначити, що кількісно дані поняття як і трудовий потенціал охоплюють економічно активне населення. У якісному вимірі освітньо-фаховий потенціал є більш ємким поняттям ніж трудовий потенціал. Він охоплює економічно активне населення, яке має певну професійну освіту та відповідні практичні навички і може їх реалізувати у процесі трудової діяльності. При цьому, професіональний потенціал виокремлює лише частку економічно активного населення з вищою освітою.

Так, кількісно професіональний потенціал вимірюється чисельністю економічно активного населення з вищою освітою, або кількістю робочого часу, відпрацьованого

даною часткою населення з певною інтенсивністю праці. Кількісна величина професіонального потенціалу може бути виражена у людино-роках. Якісна складова професіонального потенціалу містить у собі такі характеристики як: стан здоров'я, освітній та професійно-кваліфікаційний рівень, культурний та духовний рівень. При цьому слід зазначити, що так як професіональний потенціал є складовою часткою трудового та людського потенціалів відповідно і його кількісні та якісні характеристики, а також методи оцінювання, є подібними до них.

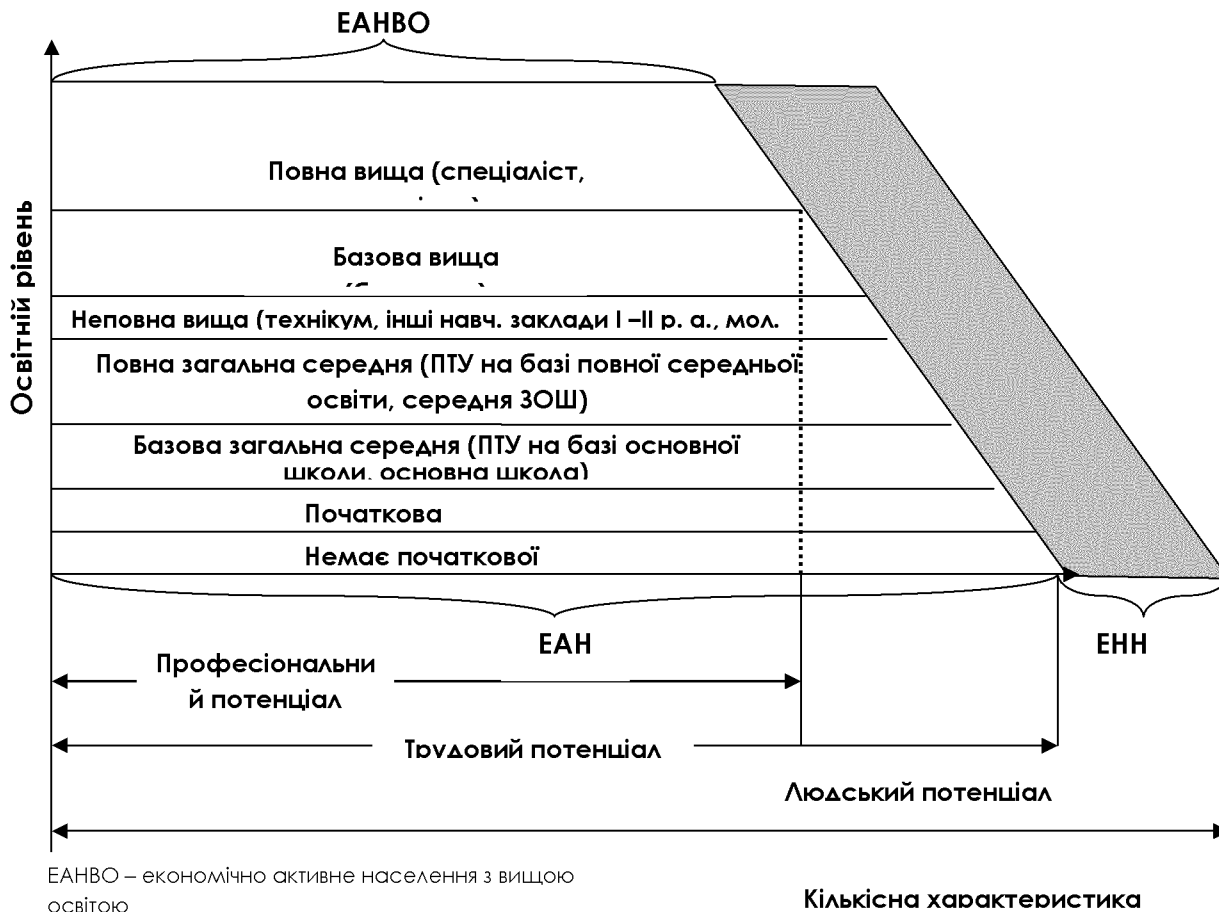


Рисунок 1 – Місце професіонального потенціалу в структурі людського та трудового потенціалів

Джерело: складено автором

Відмінність передусім проявляється в тому, що професіональний потенціал концентрує у собі у більшому співвідношенні ніж зазначені категорії якісні характеристики, ось чому саме він є основним носієм інтелектуального потенціалу суспільства.

Саме у професіональному потенціалі сконцентровано виявляється основне соціальне та економічне протиріччя початку ХХІ ст., а саме між знаннями та навичками кваліфікованих працівників, зокрема з вищою освітою, та дестимулюючою винагородою за кваліфіковану складну працю, яке не дозволяє забезпечити інтенсивний розвиток процесів інтелектуалізації суспільства у відповідності до загальносвітових тенденцій. Поряд з цим, дане протиріччя посилюється негативними демографічними тенденціями, зокрема, подальшим старінням населення та зменшенням його працюючої частки.

Ось чому, характеризуючи професіональний потенціал як економічну категорію, слід зазначити, що вона: по-перше, виражає соціально-трудова відносини між носіями певних знань та здатностей до кваліфікованої праці та працедавцями – власниками робочих місць з приводу реалізації першими своєї потреби у праці та отримання

відповідної винагороди за послуги кваліфікованої праці; по-друге, так як у сучасному світі професійні знання та навички виступають в ролі людського капіталу і створюють додану вартість, то вона виражає економічні відносини між власниками капіталів щодо отримання частки доданої вартості за використаний людський капітал.

Характеризуючи співвідношення економічної сутності таких категорій як „людський капітал” та „професіональний потенціал”, необхідно зазначити, що людський капітал виражає економічну природу професіонального потенціалу. Він характеризує здатність кваліфікованих працівників з вищою освітою завдяки, які пропонуються на ринку праці, отримувати компенсацію за кваліфіковану працю, яка характеризується вартістю робочої сили, та додану вартість від використання свого власного інтелекту, знань та навичок.

У зв'язку з цим, на думку Н. Ушенко, першопочаткова профінансована вартість робочої сили не тільки зберігається в процесі обігу, але змінює форму ресурсу на капітал, відтворює в процесі праці свою і додаткову вартість людського капіталу [7].

Отже, категорія професіональний потенціал відбиває як наявні якісні та кількісні характеристики певної групи працездатного населення, які становлять її професіональний капітал, так і можливості його подальшого розвитку (зростання) за рахунок внутрішніх та зовнішніх джерел. Вона характеризує кількісні та якісні характеристики спеціалістів і висококваліфікованих працівників (підприємства, галузі, території) з вищою освітою з приводу їхньої реальної та потенційної спроможності створювати матеріальні та духовні цінності за визначених соціально-економічних умов.

В цілому впровадження такої категорії як «професіональний потенціал» дозволяє цілеспрямовано досліджувати процес відтворення частки зайнятого населення з вищою освітою та відповідних умов його формування й реалізації, що має як сприяти створенню в Україні економіки інноваційного типу, так і забезпечувати її подальший розвиток за умов використання знаннеорієнтованої моделі організації суспільного прогресу.

Список літератури

1. Бондар І.К. Интеллектуализация людського потенціалу економіки України: [кол. монографія] / І.К. Бондар, І.Г. Манцуров // Соціальні аспекти інтелектуальної економіки. – К.: „Видавничий дім „Корпорація”, 2009. – 214 с. – С. 25.
2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Розділ 1. Професії керівників, професіоналів, спеціалістів та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності/ Уклад. Н. Павленко, Ф. Федорченко.- 2-ге вид., перероб. і доп.- Х.: Фактор, 2005.-С. 176
3. Долішній М.І., Злупко С.М. та ін. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика. У двох частинах.- Ч.1.- Київ: Наукова думка, 1994.- С.13-14.
4. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії.- К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005.- С.99
5. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: Монографія.- К.: Наук. Світ, 2003.- С.10
6. Маркс К. Экономические рукописи/ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46. Ч. II.-С.213,214
7. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: Монографія / Н.В. Ушенко. – Донецьк: ТОВ „Юго-Восток, Лтд”, 2008. – С. 11.
8. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы / Пер. с англ.- М.: «Весь Мир», 2003.- С. 26
9. Becker G.S Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis.- N.Y., 1964.- p.1

А.Левченко

Економіческая категория “профессиональный потенциал”: актуальность внедрения в контексте формирования инновационной модели национальной экономики

В статье рассматривается актуальность внедрения категории “профессиональный потенциал”. Аргументирована необходимость трансформации государственной политики касательно формирования и

использования специалистов с высшим образованием с целью обеспечения конкурентоспособности национальной экономики.

O.Levchenko

Economical category “professional potential”: necessity of introduction in the context of innovation based national economy model forming

The necessity of introduction of the economical category “professional potential” is considered in the paper. Reasons of the state policy transformation regarding forming and use labour force with higher education is argued in the context of the national economy competitiveness providence.

Одержано 20.04.11