

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ

Стаття присвячена розгляду напрямів удосконалення управління розвитком трудового потенціалу в контексті соціально-трудових відносин в рамках інституціональної теорії. Визнано, що в першу чергу необхідно перебудувати профспілки в організації захисту прав осіб найманої праці; по-друге, внести істотні зміни в зміст, обговорення та заключення колективних угод та договорів як форм соціального партнерства. В своїх головних моментах колективні угоди та договори повинні нести специфіку сучасної ринкової економіки.

Ключові слова: трудовий потенціал, інститути, ринкова економіка, наймані працівники, держава, роботодавці, профспілки, колективні угоди і договори.

Постановка проблеми. Питання трудового потенціалу в наукових дослідженнях є і завжди будуть актуальними, оскільки праця є невід'ємним фактором суспільного виробництва, економічної діяльності підприємств. За часи так званих ринкових реформ в Україні стан та розвиток трудового потенціалу стали гірше, про що красномовно сказано в Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 року, номер 958/99.

Схвалені Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні згідно Указу Президента України від 3 серпня 1999 року в головних моментах не були втілені в життя. Тому в системі соціально-трудових відносин, розвитку трудового потенціалу не відбулося докорінних змін. Більш того, окремі негативні явища в сфері праці тільки зросли [1]. Дослідження показують, що важливі результати в усвідомленні ситуації та визначенні шляхів позитивного розвитку трудового потенціалу надає інституціональна теорія, що визначає актуальність статті.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Поняття «трудовий потенціал» було введено в науковий оборот в Радянському Союзі в 70-80-ті роки, але й і сьогодні питання трудового потенціалу відносяться до дискусійних і стоять в центрі уваги науковців, уряду, менеджерів підприємств. В роботах Д. Богині, В. Васильченко, Л. Дробязко, І. Есінової, О. Крушельницької, В. Лича, Г. Осовської, М. Семикіної, Л. Шаульської й інших знайш-

ли відображення дослідження трудового потенціалу як економічної категорії, змісту трудового потенціалу за структурними рівнями економіки і на рівні працівника, факторів, що впливають на його розвиток й т. д. Але питання трудового потенціалу не вирішені. Особливої уваги потребують дослідження питань управління розвитком трудового потенціалу в контексті інституціональної теорії.

Мета статті. На основі інституціональної теорії з'ясувати напрями ефективного управління розвитком трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фактично всі дослідники погоджуються з тим, що трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією. В контексті організаційно-економічних відносин мова йде про множину питань функціонування трудового потенціалу як фактору виробництва, що послідовно проходить фази формування, використання, результативності, відтворення та розвитку.

Слід зазначити, що поняття «розвиток» також є неоднозначним. Воно використовується для позначення процесів різної направленості, якихось змін в об'єкті, його структурі, елементній базі, характеристиках й т. д. В даній статті поняття «розвиток» розглядається як поступальний, розгорнутий у часі процес кількісних та якісних змін в об'єктах. Позитивний розвиток має форму еволюції, негативний – інволюції. Розвиток відбувається під дією ендогенних і екзогенних факторів.

В період соціалістичного розвитку в





контексті організаційно-економічних відносин категорія трудового потенціалу отримала всебічний розгляд, однак значна частина положень носила дискусійний характер. Дискусії тривають і сьогодні. В контексті соціально-економічних відносин трудовий потенціал представляє собою сукупність соціально-економічних відносин з приводу формування, використання та розвитку праці як фактору виробництва. Безумовно, соціально-економічні відносини – це рамки і сторона, в яких здійснюється функціонування трудового потенціалу, його розвиток та відтворення як фактору виробництва. Розгляд трудового потенціалу в контексті соціально-економічних відносин передбачає перш за все чітке визначення його суб'єктів, їх прав, закономірностей, умов та змісту праці, якостей робочої сили в контексті її результативності, винагороди та розвитку. Треба підкреслити, що трудовий потенціал – це категорія, яка стала рамками пошуку, визначень, відповідей на запитання щодо можливостей, здібностей робітників працювати за умов переходу до інтенсивної моделі економічного зростання, науково-технічного прогресу як матеріальної основи виробництва, економічних процесів. Тобто трудовий потенціал – це категорія структурних змін ролі праці, якостей робочої сили, кваліфікації, компетенцій працівників відповідно до умов інтенсивного шляху розвитку економічної системи та економіки підприємств.

Слід також відмітити, що економіка західних країн в цей період вже впевнено розвивалася за моделлю інтенсивного шляху економічного зростання. На нову модель економічного розвитку спочатку перейшло сільське господарство, потім промисловість, а 1974-1975 рр. – наука. На викладачів економічних спеціальностей були покладені такі обов'язки: читання лекцій і проведення семінарських занять; вузівська наука на основі урядових замовлень; консультативна робота з бізнес структурами; захист прав споживачів, громадян на рівні різних структур влади. Бізнесові структури також повинні були мати своїх консультантів від науки. Вказані зміни істотно впливали на розвиток науково-технічного прогресу, конкурентоспромож-

ність підприємств та сприяли розвитку відносин соціального партнерства в країні.

Для позначення нової ролі, якостей робочої сили і поведінкової орієнтації працівників було введено поняття людського капіталу. Введення нового поняття було не на словах. Навчена, кваліфікована робоча сила стала оплачуватися значно більше. Кваліфікована робоча сила стала розглядатися як людський капітал, а збільшений дохід – як грошова форма реалізації людського капіталу.

В Радянському Союзі дослідження трудового потенціалу в контексті соціально-економічних відносин фактично не проводилися, оскільки офіційно наголошувалося на тому, що засоби виробництва, підприємства, влада належать працівникам. Офіційно в країні не визнавалося існування соціальних протиріч, антагонізмів; гострих протиріч в інтересах між соціальними групами. Тому в реальній площині проблема реального розвитку трудового потенціалу, як і переходу економіки до інтенсивного шляху розвитку, не була вирішена, не дивлячись на наростання негативних тенденцій в соціумі і економіці, позитивний практичний досвід розвинутих країн щодо переходу до моделі якісного зростання. До того ж в економічній науці Заходу в ці часи активно дискутувалась теорія конвергенції, в якій стверджувалося, що капіталістична і соціалістична системи закономірно еволюціонують в новий, конвергентний тип, де, наприклад, відносини планування будуть ув'язнені з суто ринковими відносинами. Теорія конвергенції в Радянському Союзі на офіційному рівні не була прийнята. Країна не отримала наукової методологічної основи для правильного осмислення ситуації та вибору ефективного напрямку економічних реформ.

Сьогодні, тобто вже в рамках ринкової трансформації економічної системи, в аналізі трудового потенціалу, управлінні його розвитком також недостатньо приділяється уваги в ракурсі соціально-економічних відносин, тобто соціально-економічної форми.

Позитивне осмислення ситуації та реальні пропозиції щодо ефективного управління розвитком трудового потенці-

алу надає інституціональна теорія, що отримала подальший розвиток в роботі Дарона Аджемоглу і Джеймса А. Робінсона «Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты».

На прикладі багатовікової історії розвитку широкого кола країн світу автори доводять як економічні і політичні інститути взаємодіють і породжують багатство і бідність. Все визначає тип економічних і політичних інститутів. Але економічні інститути є похідними від політичних. Політичні інститути визначають, у кого в суспільстві є влада і як цей хтось може її використовувати. Якщо влада зосереджена в одних руках і нічим не обмежена, то це інститут абсолютної монархії - абсолютистський політичний інститут.

Абсолютистські політичні інститути допомагають тим, хто володіє владою, підлаштувати економічні інститути під себе для власного збагачення та подальшого укріплення своєї влади за рахунок всіх інших. Політичні інститути, які розподіляють владу між різними силами і групами в суспільстві і при цьому обмежують всіх в застосуванні цієї влади, породжують плюралістичні політичні системи. Влада при таких системах належить широкій коаліції політиків і може бути розподілена серед множини суспільних груп. Політичний плюралізм за умов достатньо сильної і централізованої влади породжує інклюзивні політичні інститути. Коли хоч одне із умов відсутнє, тоді, на думку американських дослідників, суспільство має справу з екстрактивними політичними інститутами.

Між економічними і політичними інститутами існує сильна синергія. Екстрактивні політичні інститути концентрують владу в руках еліти, яка формує екстрактивні економічні інститути, які дозволяють їй експлуатувати всі інші соціальні групи. Частину привласнених доходів еліта знову використовує на підтримку та подальший розвиток екстрактивних політичних інститутів, що надає системі в цілому визначену стійкість. Інклюзивні економічні інститути з'являються в результаті становлення інклюзивних політичних інститутів, котрі розподіляють владу серед широкого кола гро-

мадян і накладають обмеження на її довільне використання. Доходи і активи розподіляються серед широкого кола осіб, що забезпечує стійкість інклюзивних політичних інститутів [2, с. 112-116].

Д. Аджемоглу і Дж. А. Робінсон доводять, що одному і другому типу економічних інститутів притаманно економічне зростання. Але якщо основу економічного зростання за екстрактивними економічними інститутами складає екстенсивний тип відтворення економіки, то за інклюзивними економічними інститутами – інтенсивний тип. В своїй роботі автори багато уваги приділяють політико-економічному розвитку Радянського Союзу. Авторі обґрунтовано доводять, що в політиці основу соціалістичної системи складали екстрактивні політичні інститути, а в економіці – економічні екстрактивні інститути, які на визначеному етапі закономірно привели до затухання темпів економічного зростання і кризовому стану, що потребувало перебудови політико-соціально-економічної системи.

Однак не дивлячись на перебудову політико-соціально-економічної системи, сьогодні в більшості незалежних країн, в тому числі і в Україні, панівною формою інститутів продовжують виступати екстрактивні політичні і екстрактивні економічні інститути, хоча і в нових формах, особливо за назвою. Перехід від одного типу економічних інститутів до іншого, як доводять Д. Аджемоглу і Дж. А. Робінсон, можливий за умов низки факторів. Те що Україна намагається активно проводити політику європейського вибору, то це, безумовно, є могутнім фактором, що сприяє становленню інклюзивних політичних і інклюзивних економічних інститутів. В практичному плані Україна сьогодні проводить роботу в напрямку удосконалення законодавства за європейськими стандартами, тому Україна, можна сказати, просувається вперед в процесах демократизації політики і економіки.

Інститути – це організаційні форми суспільних відносин що виникають в соціальній взаємодії. Вони відбиваються в образах мислення, образах життя і дій; в характері суспільних відносин; нормах права, що регламентують головні параметри відносин в суспільстві. В рамках економічної системи





інститути, тобто економічні інститути, виступають організаційними формами виробничих відносин. Економічні інститути відбиваються в формі поведінкових стереотипів суб'єктів економічних відносин та виступають в формі юридичних норм, основна частина яких приймається на рівні законодавства країни. Введення в економічний аналіз теорії інститутів дозволяє не тільки точніше виписати конфліктні протиріччя в системі конкретних виробничих відносин, що гальмують розвиток процесу праці, раціональне та ефективне використання ресурсів, в тому числі і трудового потенціалу, алей дозволяють крапково показати на яких рівнях, за допомогою яких механізмів, інструментів, дій суб'єктів необхідно ввести зміни в організацію виробничих відносин, зняти гальма в розвитку продуктивних сил.

В контексті управління розвитком трудового потенціалу сьогодні найбільш важомими інституціональними напрямками слід признати наступні:

1. Загальна суб'єктивація виробничих відносин, тобто перетворення головних учасників економічної діяльності: держава, роботодавці (підприємці), наймані робітники у суб'єкти за правилами сучасної ринкової економіки. Всі суб'єкти в економічних відносинах повинні бути рівними, мати права і обов'язки, механізми захисту. Вельми складним суб'єктом зараз є держава. В контексті просування України к демократичному устрою країни, тобто переходу до панування інклюзивних політичних і інклюзивних економічних інститутів, необхідно провести розмежування понять держави як уособлення соціуму і держави як сукупності державних органів, структур, в яких працюють і керують, приймають тактичні і стратегічні рішення від імені держави як соціуму певні люди. Сьогодні актуальною проблемою для демократичного розвитку України є перетворення держслужбовців, особливо вищих рангів, на агентів соціуму. В контексті цієї ролі держава повинна нести реальну відповідальність за управління ефективним використанням та розвитком трудового потенціалу.

Актуальним питанням також є питання суб'єктивації найманих працівників. Теорія і практика розвинутих країн доводять, що в

умовах монополізації засобів виробництва ринок праці, як правило, є асиметричним. В західних країнах вирівнювання позицій найманих робітників у відносинах з власниками капіталу почалося лише з виокремленням трудового права у самостійну галузь права, законодавчим оформленням права діяльності профспілок як профорганізацій найманих робітників та переходом до колективно-договірного регулювання трудових відносин.

В Україні є трудове право, укладаються колективні угоди і договори, хоча і із значними недоліками. Найбільш складною проблемою в розвитку трудового потенціалу є проблема захисту інтересів найманих працівників за допомогою професійних організацій. В західних країнах профспілка (trade union) – це організація найманих робітників, сформованих з метою покращення їх доходів та умов праці на підставі колективних торгів, переговорів з роботодавцем або організаціями роботодавця [3].

В Україні профспілки – це не професійні, а громадські організації. Вони об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності. Тому за Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» членами профспілок можуть бути і роботодавці. Вони не можуть обиратися в керівні органи профспілки будь-якого рівня. На зважаючи на це, їх реальна сила в профспілках на підприємствах, на яких до того ж знаходяться і офіси профспілок, надзвичайна. Профспілки в дійсності є агентами, захисниками інтересів роботодавців, а не найманих робітників. Це одна із головних причин того, що так зване ринкове реформування економіки здійснювалось і здійснюється з великими соціальними витратами: значним скороченням робочих місць, падінням реальної заробітної плати, життєвого рівня, чисельності населення і трудових ресурсів, падінням престижу праці і робітничих професій тощо. В інституціональному плані проблема вирішення питання створення реальної організації, що захищає інтереси найманих працівників, проста. Необхідно внести відповідні зміни в законодавство про профспілки, позбавити членства в профспілках роботодавців та винести офіси профспілок за межі підприємств, в рамках яких укладається колективний договір між найманими працівниками і роботодавцем.

2. Суттєве удосконалення процедур і змісту укладання колективних угод і догово-



рів, які виступають організаційними формами соціального партнерства як типу соціальних відносин. Закон України «Про колективні договори і угоди» надає широкий спектр інструментів (механізмів) щодо узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців та розвитку трудового потенціалу. На національному рівні зміст угод передбачає вирішення питань гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя, розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів й т.д.

Безперечно, перелічені напрями регулювання характеру трудових відносин та узгодження інтересів найманих і робітників охоплюють всі важливіші аспекти взаємодії. Однак ефективність прийнятих рішень залишається низькою. Так, 11-та Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин на 2016-2017 роки була підписана сторонами 23 серпня 2016 року, а вже 18 жовтня 2016 року на Президії ФПУ, яка зібралась на своє засідання відразу після завершення зустрічі Прем'єр-міністра України В. Гройсмана з керівниками всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, було прийнято рішення про перенесення дати всеукраїнської акції протесту профспілок з 20 жовтня на 17 листопада у формі пікетування Верховної Ради України. Мета акції – захист прав та інтересів працюючих в умовах шокового підвищення ціни на газ і тарифів на житлово-комунальні послуги [4].

Причина низької ефективності прийнятих рішень, в цілому колективних угод і більшої частини колективних договорів лежить в площині використання в регулюючих процесах невідповідних сучасній ринковій економіці принципів і норм. Мова в першу чергу йде про те, що в сучасній ринковій економіці держава є одним із значущих суб'єктів ринкових відносин. Вона стала виконувати базисні, економічні функції. Держава є вагомим власником багатства і ресурсів; ефективно розвиває сектор суспільних благ; перерозподіляє значну частину доданої вартості й т. д. Тому правильно було би, якщо би в колективних угодах держава була представлена не тільки арбітром у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями, але й суб'єктом. Держава повинна представляти інтереси суспільства в аспекті

зайнятості та норм, що сприяють розвитку ділової активності. Це дозволить вибрати ефективну модель економічного розвитку для всієї країни, яка дозволить ефективно розвиватися малому і середньому підприємству, вирішувати питання ефективного розвитку засобів виробництва, науково-технічного прогресу, гідної заробітної плати, добробуту громадян.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Трудовий потенціал на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України перебуває в кризовому стані. Подолання кризи і перехід на ефективне управління розвитком трудового потенціалу лежать в площині удосконалення інституціональних аспектів соціально-економічної форми розвитку трудового потенціалу. Вирішення проблеми пов'язано в першу чергу з загальною суб'єктивацією виробничих відносин, перетворенням профспілок в професійні організації осіб найманої праці, визнанням держави в колективних угодах суб'єктом з відповідними функціями.

Література

1. *Чернявська Є. І.* Щодо узгодженості та гармонізації інтересів учасників економічної діяльності / Є. І. Чернявська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – №6 (230). – Луганськ: СХУ ім. В. Даля, 2016. – С. 218-223.
2. *Аджемоглу Дарон.* Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты / Дарон Аджелоглу, Джеймс А. Робинсон; пер. С. англ. Дмитрия Литвинова, Павла Миронова, Сергея Сановича. – М.: Издательство АСТ, 2016. – X, 693 с.
3. Collins English Dictionary / Trade union. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/trade-union>
4. Соціальна напруга зростає. Профспілки за рішучі дії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/nasha>

References

1. *Chernyavskaya, Ye.I.* (2016). Concerning the Consistency and Harmonization of the Interests of Economic Activity Participants.



Bulletin of the Volodymyr Dahl East-Ukrainian National University, 6 (230). Lugansk: SNU them. V. Dahl, 218-223.

2. *Ajemoglu, D. & James A. Robinson* (2016). Why some countries are rich, and others are poor. The origin of power, prosperity and poverty. With the English. Dmitry Litvinov, Pavel Mironov, Sergei Sanovich. Moscow: Publishing house AST, 693.

3. Collins English Dictionary Trade union. Retrieved from: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/trade-union>

4. Social tension is increasing. Unions for decisive action. Retrieved from <http://www.fpsu.org.ua/nasha>

Чернявская Е. И.

Управление развитием трудового потенциала: институциональные аспекты

В статье рассмотрены основные направления управления развитием трудового потенциала на современном этапе рыночных реформ в Украине. Трудовой потенциал представляет собой концепцию, появившуюся в советских исследованиях в 1970-80-х годах, в период перехода к интенсивному пути экономического развития. Трудовой потенциал, новые трудовые возможности были исследованы главным образом в контексте организационных и экономических отношений. На современном этапе перехода на рынок фундаментальное значение имеет исследование трудового потенциала в контексте социально-экономических институтов. Институты - это организационные формы социальных отношений. Экономические институты выступают в качестве организационных форм производственных отношений. Они отражены в способах мышления, поведения и действий субъектов экономических отношений, в характере производственных отношений, в нормах права, регулирующих организацию хозяйственной деятельности и производственных отношений. Прогрессивное развитие экономики и трудового потенциала возможно в условиях господствующих политических и инклюзивных экономических институтов. В Украине есть объективные предпосылки для перехода к правилу инклюзивных политических и инклюзивных экономических институтов. Европейский выбор в политическом, социально-экономическом развитии страны является мощным фактором, способствующим развитию инклюзивных институтов.

Ключевые слова: трудовой потенциал, институты, рыночная экономика, сотрудники, государство, работодатели, профсоюзы, коллективные договоры.

Chernyavskaya E.

The management of labor potential development: institutional aspects

The article deals with the consideration of the main directions for managing the development of labor potential at the present stage of market reforms in Ukraine. Labor potential is a concept that appeared in Soviet studies in the 1970-80s, in the period of transition to an intensive path of economic development. Labor potential, new labor opportunities were investigated mainly in the context of organizational and economic relations. At the present stage of the transition to the market, research of labor potential in the context of socio-economic institutes is of fundamental importance. Institutes are the organizational forms of social relations. Economic institutions act as organizational forms of industrial relations. They are reflected in the ways of thinking, behavior and actions of subjects of economic relations, in the nature of production relations, in the rules of law governing the organization of economic activity and production relations. Progressive development of the economy and labor potential is possible under the rule of inclusive political and inclusive economic institutions. In Ukraine there are objective prerequisites for the transition to the rule of inclusive political and inclusive economic institutions. The European choice in the political, socio-economic development of the country is a powerful factor contributing to the development of inclusive institutions.

Keywords: labor potential, institutions, market economy, employees, the state, employers, trade unions, collective agreements.

Рецензент: Заблодська І. В. – доктор економічних наук, професор, Директор Луганської філії Інституту економіко-правових досліджень Національної академії наук України, м. Київ, Україна.

Reviewer: Zablodskaya I. – Professor, Ph.D. in Economics, Director of the Institute of economic and legal research Lugansk branch National academy sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

e-mail: zablodin@yandex.ru

*Стаття подана
17.09.2017 р.*