

К. С. Ретинська,
аспірант, Донецький державний університет управління, м. Донецьк

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛИ У КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

К. Retynska,
graduate studen, Donetsk State University of Management, Donetsk

INTELLECTUAL AND WORKING POTENTIAL IN THE CONTEXT OF GOVERNANCE

У статті розглянуто проблему співвідношення інтелектуального і трудового потенціалів у контексті державного управління. Простежено еволюцію розуміння інтелектуального і трудового потенціалів через призму державного управління, віднайдено точки зіткнення та перетину. Виконано аналіз змісту і сутності понять "інтелектуальний потенціал", "трудова потенціал". Встановлено структури, рівні та функції проблемних потенціалів. Досліджено безпосередні та опосередковані взаємозв'язки між інтелектуальним і трудовим потенціалами, підсилення та використання яких дає можливість результативного пошуку механізмів управління ними на мікро- та макросоціальному рівнях. Автор акцентує увагу на перспективах управління інтелектуальним та трудовим потенціалами з боку держави як соціального інституту з урахуванням соціальної природи понять.

The article deals with the problem of balance of intellectual and labor potential in the context of governance. The evolution of the understanding of the intellectual and working potential in the light of governance discovered common ground and crossing. The analysis of the content and nature of the concepts of "intellectual potential", "working potential". Established structure and function of the level of potential problem. Investigated the direct and indirect linkages between intellectual and working potential, and strengthening the use of which enables efficient search mechanisms for management at the micro and macro levels. The author focuses on the prospects for the management of intellectual and working potential of the state as a social institution, taking into account the social nature of concepts.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, трудова потенціал, державне управління, механізми державного управління.

Key words: intellectual potential, working potential, governance, mechanisms of governance.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Результати останніх досліджень у галузі соціології, економіки, державного управління демонструють збільшення питомої ваги основної продуктивної сили господарської діяльності — людини. Вона як окремо взятий суб'єкт діяльності, об'єднання громадян, а відтак і все суспільство в цілому виявляють значні можливості щодо здійснення та вдосконалення трудової діяльності, спираючись на отримані знання, використовуючи уміння і навички, набуті у процесі виховання і процесу життєдіяльності. Наразі для теорії державного управління є актуальною проблема співвідношення інтелектуальних і трудових можливостей людини, пошук нових та удосконалення вже існуючих механізмів управління ними з боку держави на мікро-, макро- та мезорівнях. Інтелектуальний і трудова потенціали людини як рушійні сили глобалізаційних процесів впливають на розвиток і перебіг економічних, соціальних та політичних процесів.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Для теорії державного управління як комплексної та багатогранної системи у питаннях розуміння сутності, змісту, співвідношення, можливостей впливу, формування та ефективного використання інтелектуального та трудового потенціалів використовуються здобутки таких наук, як психологія, соціологія, економіка.

Так, Ж. Піаже ще на початку ХХ ст. була запропонована концепція розвитку інтелекту людини, її інтелектуальних можливостей. Ідея пояснювала логіку та етапи еволюції мислення, важливу роль у якій відігравав саме інтелект. Ж. Піаже розвинув думку А. Альфреда про інтелектуальний потенціал як адаптивний механізм людського організму. Зрештою інтелектуальний потенціал обидва пояснювали як індивідуальне явище, на відміну від своїх колег А. Баллона, Л. Виготського, Дж. Брунера, котрі розглядали інтелектуальний потенціал як загальну соціалізацію людини. Питаннями природи трудових можливостей людини займався відомий радянський психолог О. Леонтьєв. Він пояснив колективний характер будь-якої здатності до праці, трудової діяльності.

Завдяки соціологічній науковій думці вдалося вирішити проблему структури, рівнів та виміру (індекс ІРЛП) інтелектуального потенціалу, зокрема, цим питанням займалися М. Руткевич, В. Левашов. Особливу роль Інтернету у структурі інтелектуального потенціалу відзначив О. Зинов'єв. Саме здобутки соціології, зокрема дослідження сучасників Д. Гвішиані, Н. Аїтова, стали фундаментом для пошуку та удосконалення механізмів державного управління.

Серед соціологів питанням трудового потенціалу займалися О. Горшков, Р. Мумладзе, Г. Гужин, Г. Мелікян, Р. Колосова, В. Мокряк, Я. Рут, А. Лобанова.

Історично інтелектуальний та трудовий потенціали розглядалися як складові людський потенціалу і пояснювалися один за рахунок іншого. Так, наприклад, у роботах К. Маркса, А. Сміта, Дж. С. Мілля, які розуміли інтелектуальний потенціал як кількісну і якісну здатність до праці. Т. В. Шульц, Г. Беккер, Й. Шумпетер пояснювали ефективність трудового потенціалу через призму інтелектуальних можливостей людини.

Результати наукових досліджень готують теоретичну базу для здійснення управлінської діяльності з метою комплексного соціально-економічного та культурного розвитку держави, а також забезпечення реалізації державної політики у відповідних сферах інтелектуального та трудового життя.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є вирішення проблеми співвідношення інтелектуального і трудового потенціалів у контексті державного управління.

Реалізація мети передбачає виконання таких завдань:

- 1) з'ясувати особливості сутності і змісту понять "інтелектуальний потенціал", "трудоий потенціал";
- 2) встановити співвідношення між інтелектуальними і трудовими можливостями людини;
- 3) відшукати результативні та удосконалити вже існуючі механізми управління інтелектуальним та трудовим потенціалами з боку держави.

ОСНОВНИЙ МАТЕРІАЛ

Підвищена увага науковців до проблеми державного управління інтелектуальним і трудовим потенціалами обумовлена їх активною участю у формуванні економічної ситуації, яка у зв'язку із загальним занепадом останніх років показує негативну динаміку. Глобальна економічна криза, котра почалася у 2008 р., об'єктивно спричинила падіння попиту на інтелектуальну складову праці, збільшивши при цьому питому вагу його фізичної частини. Недостатнє використання інтелектуальних здібностей людини у виробничій діяльності призвело світову громадськість, зокрема Україну, до соціально небезпечного явища — безробіття. У 2013 р. Державна служба статистики України фіксувала офіційний рівень безробіття в межах 7,7 % [1]. Соціологи та економісти відзначають, що показники прихованого безробіття, додані до офіційних цифр, наочно демонструють проблему неефективного використання інтелектуального потенціалу в трудовій діяльності людини.

Така низька результативність використання інтелектуальних можливостей людини в Україні може пояснюватися нерозумінням або хибним тлумаченням сутності, змісту, а головне — функції понять.

Українська економіка належить до типу економік, що розвиваються, вона орієнтована на природні ресурси. Натомість головна особливість високорозвинених країн полягає у тому, що наука наприкінці ХХ ст. стала найважливішою виробничою силою. Могутність держави (економічна, політична, військова) безпосередньо залежить від стану фундаментальної та прикладної науки, питомої ваги наукомісткої продукції у загальному обсязі промислового виробництва і валового національного продукту. Зростання інтелектуального потенціалу держави має дві особливості: з одного боку, модернізація самої науки за рахунок новітніх досягнень науково-технічної думки, з іншого — забезпечення підготовки достатньої кількості кваліфікованих наукових кадрів, інженерів, управлінців.

У науці існує декілька десятків визначень інтелектуального потенціалу (у психологічному, соціологічному, економічному розуміннях). Найбільш поширеним є визначення, запропоноване російським філософом і соціологом В. Левашовим. "Під інтелектуальним потенціалом суспільства можемо розуміти сукупність людських, матеріальних, фінан-

сових ресурсів, які взаємодіють у двох тісно пов'язаних галузях суспільства — науки і освіти, вимірювана величина яких показує створену і накопичену у суспільстві здатність до творчої появи знань, технологій, продуктів" [2; с. 17]. Умисне спрощення структури поняття, зведення його лише до двох формальних показників пояснюється зручністю підрахунку статистичних даних у проведенні емпіричних досліджень (наприклад, рівень грамотності населення, кількість студентів ВНЗ та ін.). Така уніфікація структури інтелектуального потенціалу виправдовується існуванням відносно стійких механізмів державного управління і справедлива лише по відношенню до групового та національного рівня інтелектуального потенціалу. На нашу думку, інтелектуальний потенціал — це частина загальнолюдського потенціалу, яка складається з двох частин. З одного боку — сукупність нереалізованих можливостей, професійних умінь і навичок, накопиченого досвіду, творчих здібностей людини, з іншого — знання, реалізоване у технологіях, продукції та інших результатах праці. Інтелектуальний потенціал спрямований на підтримку та розвиток людського потенціалу.

Головним у формуванні, розвитку та реалізації інтелектуального потенціалу є правовий механізм. На сьогодні нормативно-правова база України регулює відносини у проблемній сфері, спираючись на Конституцію України, Закони України "Про освіту", "Про дошкільну освіту", "Про загальну середню освіту", "Про позашкільну освіту", "Про професійно-технічну освіту", "Про вищу освіту", "Про інноваційну діяльність", "Про патентування деяких видів підприємницької діяльності", "Про науково-технічну інформацию" та ін.; Укази Президента України "Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні", "Про Національну доктрину розвитку освіти", "Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року" та ін.

Окрім правового, державою залучено фінансовий механізм, який передбачає підтримку та розвиток наукових розробок та освіти за рахунок державних коштів. Наприклад, за підрахунками спеціалістів, держава має фінансувати наукову та науково-технічну галузі у розмірі 1,7% ВВП, це встановлено законодавством. У подальшому, до 2020 року, згідно з Болонською конвенцією ця цифра має зрости до 3%.

Однак є сфери, які необхідно регулювати окремо, розробляючи та запроваджуючи нові механізми, враховуючи характер і специфіку проблемних галузей. Наприклад, така частина інтелектуального потенціалу, як відносини в інформаційній сфері, зокрема мережі Інтернет, поки що не має належних механізмів регулювання. Думка О. Зинов'єва, який справедливо пропонував розширити структуру інтелектуального потенціалу за рахунок Інтернету [3], стає дедалі актуальнішою, проте потребує вироблення доречних та ефективних механізмів державного управління.

На нашу думку, ефективним для даної сфери може виступити інформаційний механізм. Сутність цього механізму полягає у "переломі" системи цінностей, зміні орієнтирів, пріоритетних сфер розвитку суспільного життя. У цьому плані інформаційний механізм сприятиме переходу від суспільства споживання до суспільства продукування знань. Характерною відмінністю інформаційного механізму від, наприклад, правового, укорінення якого потребує тривалого часу, є швидка дія.

Кожен з механізмів потребує доопрацювання, оскільки в умовах динамічної структури суспільства виникають суттєві труднощі у неспівпадінні очікувань і реальних результатів. Особливу увагу слід приділити інформаційному механізму. На жаль, на сьогодні в Україні недостатньо розроблений цей механізм державного управління, зокрема використання західних та європейських аналогів не дає бажаних результатів через низький рівень адаптивності до українських реалій.

Щодо трудового потенціалу, то слід зауважити, що він тісно пов'язаний з інтелектуальним, оскільки обидва у сукупності утворюють людський потенціал. На відміну від інте-

лектуального потенціалу, який на усіх рівнях — індивідуальному, груповому, національному — має стійку структуру, трудовий потенціал змінює свою структуру на різних рівнях. У широкому розумінні трудовий потенціал — це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин. Проте розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

Трудовий потенціал людини складає його можлива трудова дієздатність, ресурсні можливості у сфері праці. Трудовий потенціал підприємства — сукупна кваліфікація та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу. Трудовий потенціал території складає населення, здатне до трудової діяльності, обмежене просторово; трудовий потенціал суспільства характеризує повну потенціальну сукупну здатність до суспільно корисної діяльності усього працездатного населення.

На нашу думку, трудовий потенціал є частиною загальнолюдського потенціалу. Він представляє сукупність інтелектуальних можливостей та системи фізіологічних показників, які спрямовані на підтримку та розвиток людського потенціалу.

Пріоритетним у питанні управління трудовим потенціалом є правовий механізм, який спирається на Кодекс законів про працю України, який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя.

Виходячи із вищевикладеного, можемо констатувати, що інтелектуальний та трудовий потенціали є складовими ширшого поняття — людського потенціалу. Співвідношення інтелектуального та трудового потенціалів уявляється багатоплановим.

По-перше, інтелектуальні можливості людини виступають передумовою для трудової діяльності. Інтелектуальний потенціал служить вихідним пунктом для формування трудового потенціалу у вигляді отриманих знань, умінь і навичок, набутих у процесі виховання, накопиченого досвіду в цілому.

По-друге, інтелектуальний потенціал є базовим структурним елементом трудового потенціалу. У сукупності з психофізіологічним (фізичні здібності, стан здоров'я) і особистісним (рівень громадянської свідомості, ціннісні орієнтації, інтереси) інтелектуальний потенціал утворює структуру трудового потенціалу людини [4]. Інтелектуальний потенціал позначається як кваліфікація, необхідна для виконання праці певного змісту і складності. Вона відображає обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань для виконання своїх трудових функцій.

По-третє, беручи до уваги віковий фактор, трудовий потенціал орієнтується виключно на економічно активне населення. До цього переліку не входять особи до 14 років, студенти, пенсіонери, безробітні, інші групи населення. Всі вони, незалежно від трудового, є носіями інтелектуального потенціалу. Ж. Піаже в своїх дослідженнях з'ясував, що інтелектуальний потенціал людини починає формуватися з 2 років, досягаючи високого рівня вже до 7 років. З 12 років і старше людина всього лише розвиває свої інтелектуальні здібності [5]. Можна припустити, що з дворічного віку інтелектуальний потенціал вже розвивається, а трудовий потенціал тільки формується.

По-четверте, не завжди, але інколи творчі здібності є економічно вигідними, завдяки чому інтелектуальний потенціал стає більш ефективною виробничою силою, а відтак трудовий потенціал підвищує показники.

Зрошення інтелектуального і трудового, покращення існуючих та розвиток нових механізмів державного управління потенціалами дає можливість прогнозувати підви-

щення показників людського потенціалу окремо взятої людини та суспільства в цілому.

ВИСНОВКИ

Таким чином, спираючись на наукову платформу психології, соціології, економіки, проаналізувавши поняття "інтелектуальний потенціал" та "трудовий потенціал" у контексті теорії державного управління, вдалося виробити власне розуміння понять. Можемо констатувати, що обидва поняття є частиною ширшого поняття "людський потенціал". У тісному взаємозв'язку при використанні механізмів державного управління, зокрема правового, економічного та особливо інформаційного, здатні підвищити загальний показник людського потенціалу окремо взятої людини та суспільства в цілому.

Використовуючи результати наукових досліджень, фахівці в галузі державного управління можуть комплексно підійти до питання збільшення питомої ваги інтелектуальних можливостей людини в його трудовому потенціалі, а також розробити і запропонувати систему механізмів вирішення даної проблеми.

Для цього необхідно з урахуванням світових тенденцій вдосконалити правовий механізм, що регулює питання освіти, науки, праці; оптимізувати пошуки джерел інвестування в сфері освіти і науки, визначити форми взаємодії, що дозволяють забезпечити пріоритетність аспектів, пов'язаних з дослідженням інтелектуального потенціалу.

Література:

1. Державна служба статистики України. Основні показники ринка праці (річні дані) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_07u.htm
2. Руткевич М.Н., Левашов В.К. О понятии интеллектуального потенциала и способов его измерения / М.Н. Руткевич, В.К. Левашов // Мониторинг общественного мнения. — М. — № 3 (87). — Июль-сентябрь. — 2008. — С. 17—30.
3. Зиновьев А.А. Интеллект общества / А.А. Зиновьев. Собр. соч. в 10 т. Т.1. Зияющие высоты. — М.: Евразия+, 1999, 156 с.
4. Меликьяна Г.Г., Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосова. — М.: Изд-во МГУ, 2006. — 256 с.
5. Пиаже Ж. Психология интеллекта; пер. с англ. и фр. / Ж. Пиаже. — СПб.: Питер, 2003. — 192 с.
6. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. — М.: KnoРус, 2009. — 328 с.

References:

1. State Statistics Service of Ukraine (2013) "Key Indicators of labor market (annual data)", available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_07u.htm
 2. Rutkevych, M. N., Levashov, V. K. (2008), "The concept of intellectual potential and how to measure it", *Monytorynh obschestvennoho mneniya*, vol. 3 (87), pp. 17—30.
 3. Zynov'ev, A. A. (1999), *Yntellekt obschestva* [Intelligence society], Eurasia +, Moscow, Russia.
 4. Melyk'iana, H. H. and Kolosova, R. P. (2006), *Ekonomyka truda y sotsyal'no-trudovoye otnosheniya* [Economics of labor and Labor Relations].
 5. Pyazhe, Zh. (2003), *Psykhohohyia yntellekta* [Psychology of intelligence], Peter, St. Petersburg, Russia.
 6. Mumladze, R.H. and Huzhyna, H.N. (2009), *Ekonomyka y sotsyohohyia truda* [Economics and Sociology of Labor], KnoРус, Moscow, Russia.
- Стаття надійшла до редакції 12.06.2014 р.*