

Марина АРТЮХІНАкандидат економічних наук,
доцент кафедри управління навчальними закладами,
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»**Ярослав КРУТОГОРСЬКИЙ**

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ»

Стаття присвячена проблемі визначення поняття «трудова потенціал освітньої галузі». Автор обґрунтовує також пропозиції щодо оцінки якості трудового потенціалу освітньої галузі шляхом визначення персоніфікованих ресурсів працівників як окремого навчального закладу, так і галузі загалом.

Ключові слова: трудова потенціал, освітня галузь, навчальний заклад, персоніфіковані ресурси.

Розвиток освітньої галузі як інноваційної та конкурентоспроможної визначає зміну характеру формування та використання її трудового потенціалу. Формування особистості майбутніх педагогів, висококваліфікована професійна підготовка, а надалі - забезпечення ефективного та продуктивного використання їх знань, умінь, навичок, збереження здоров'я педагогів - запорука надання якісних освітньо-виховних послуг.

Дослідженню економічних аспектів діяльності навчальних закладів, у тому числі їх ресурсному забезпеченню, присвячені праці провідних вітчизняних економістів, таких, як Т. Боголіб, О. Грішнова, О. Комарова, О. Кратт, М. Слоква. Значна кількість робіт розглядає проблеми управління закладами освіти, де їх трудовий потенціал більшою мірою опрацьовується з психолого-педагогічних позицій, але не з позицій якості надання освітніх послуг.

Кадровому забезпеченню різних галузей вітчизняного господарства присвячені праці О. Амоші, В. Архипова, Д. Богині, М. Долішнього, А. Колота, І. Лотоцького, І. Маслової, В. Шиян, Р. Патори, Н. Подлужної, С. Позднякової, І. Попової, Є. Фігурнова, Т. Харчук, В. Хрумкіна, Д. Шевченко. Проте жоден з вчених не звернув увагу на сутність, структуру та оцінку кадрового потенціалу освітньої галузі.

З огляду на вищеперелічене, метою нашого дослідження є визначення сутності та структури поняття «трудова потенціал освітньої галузі».

Термін «потенціал» походить від латинського «potentia» й означає «потужність, сила». Енциклопедичні видання трактують його як наявні в економічного суб'єкта джерела, можливості, засоби, запаси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використати для досягнення поставленої мети [1; 2].

Перехід економіки від екстенсивного до переважно інтенсивного шляху розвитку привів до надання людині більш важливого місця в суспільному виробництві та виникнення поняття трудового потенціалу, яке більшість науковців трактує як інтегральну динамічну систему, що уміщує економічну, соціальну і демографічну підсистеми.

Достатньо часто автори поняття трудового потенціалу заміняли і ототожнювали з робочою силою, трудовими ресурсами, людським фактором, людським капіталом [3, с.8], проте ці поняття не тотожні.

Розвиток теорій «трудова потенціалу» та «людського капіталу» ототожнюють з іменами відомих американських учених-економістів Т. Шульги, Г. Беккера, Л. Туроу та Я. Мінсера [4]. У концепції людського капіталу цільовими продуктами економічної діяльності виступають ресурси людини, що визначають можливості її виробничої діяльності та самозабезпечення споживацькими благами. У концепції трудового потенціалу акцент робиться на ресурси людини, що визначають тільки можливості її виробничої діяльності.

Поняття «кадровий потенціал» містить не тільки власне кадри, але й певний рівень спільних можливостей кадрів для досягнення заданих цілей.

Потенціал (або сила) означає можливості, які можуть бути використані для вирішення завдань або досягнення певної мети. А кадровий потенціал підприємства (в широкому сенсі цього слова) є уміннями і навичками працівників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, з метою одержання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту.

У науковій літературі склалися різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу:

- як форми втілення особистого фактора виробництва;
- як ресурсу праці, який має суспільство на певному етапі свого розвитку, зокрема чисельність працездатного населення і його якісні характеристики;
- як один з напрямів конкретизації категорії робочої сили. Трудова потенціал відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатності населення в суспільній праці за цих умов [3, с. 10].

Науковий інтерес викликає позиція українського науковця М. Долішнього. Він вважав, що трудова потенціал містить такі складові компоненти, як: демографічний, медико-біологічний, освітній,

професійно-кваліфікаційний, моральний. У формуванні якості трудового потенціалу вчений виділяє декілька рівнів – загальнодержавний, регіональний або галузевий і індивідуальний [5, с. 8-23]

У наукових дослідженнях М. Сасно трудовий потенціал визначається як трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні нині і передбачувані на перспективу, що сформовані й формується у певних виробничих відносинах і умовах відтворення [6, с. 10].

На думку Є. Качана, «трудові ресурси - це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності» [7, с. 38].

Н. Краснокутська вважає, що кадровий потенціал становить «сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства» [8, с. 194].

Майже усі автори незмінно підкреслювали провідне значення якісних властивостей соціального та економічного характеру, а саме: освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я та фізичного розвитку, психологічних особливостей людини, духовних здібностей.

На основі розрахунків вченими-економістами були одержані висновки про переважаючий вплив якісних характеристик трудового потенціалу на зростання продуктивності праці, створені цілісні методики виявлення резервів приросту індивідуальної продуктивності праці за рахунок удосконалення якості трудового потенціалу.

Дослідження минулих років і сучасності спрямовані на пошук системи формування і ефективного використання трудового потенціалу не тільки галузі чи підприємства, а й окремої людини. Людина розглядається не тільки як об'єкт трудового ресурсу країни, а як активний суб'єкт виробничого процесу.

Цілком зрозуміло, що необхідно опанувати знання про людину з різних сфер її життєдіяльності, щоб добре знати й управляти технологією формування й технологією використання її трудового потенціалу, а у кінцевому результаті мати економічне зростання країни завдяки високій продуктивності праці.

В освітню галузь закладені величезні можливості щодо формування трудового потенціалу людини. Необхідна нова технологія, поради й рекомендації щодо ефективного й раціонального використання продуктивних здібностей людини, визначення її трудових можливостей, шляхів оптимального й ефективного використання трудових ресурсів людини.

Отже, попри наявність різноманітних поглядів щодо структури людського капіталу та трудового потенціалу, всі його відокремлені складові є невіддільними від людини або персоніфікованими ресурсами, а саме: кваліфікаційні можливості (інтелект, знання, освіта, досвід, компетенції); фізіологічні можливості (здоров'я, вік, фізичний розвиток, стать, зовнішні дані тощо); психологічні особливості (пам'ять, мислення); соціальні можливості (ділові та професійні зв'язки, імідж, відносини та настанови соціально-економічних суб'єктів щодо певної людини).

Трудовий потенціал вітчизняної освітньої галузі -

це трудовий потенціал навчальних закладів системи освіти, оскільки саме вони безпосередньо виробляють освітньо-виховні послуги. Персонал навчальних закладів складається з педагогічних, науково-педагогічних працівників, керівного складу та допоміжного персоналу. Визначальним для галузі освіти є педагогічний та науково-педагогічний персонал, оскільки він безпосередньо бере участь у виробленні освітніх послуг і є необхідним нормативним ресурсом (згідно з ліцензійними, акредитаційними та іншими вимогами), він і складає основну частку кадрового потенціалу освітньої галузі [9; 10].

Трудовий потенціал може розглядатися і у більш вузькому сенсі - як тимчасово вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку та навчання. Тому, окрім працюючого педагогічного і науково-педагогічного персоналу до трудового потенціалу освітньої галузі слід зарахувати і осіб, які за своїми особистісними і кваліфікаційними характеристиками відповідають вимогам до педагогічних і науково-педагогічних кадрів, але тимчасово не працюють на цих посадах. Це перш за все - випускники педагогічних ВНЗ, що не працевлаштовані у перші 5 років після закінчення ВНЗ; педагогічні та науково-педагогічні працівники, що навчаються у аспірантурах або докторантурах з відривом від виробництва; особи, що знаходяться у відпустках по догляду за дитиною; особи з науковими ступенями і званнями, що працюють в інших галузях.

У Законі України «Про освіту» говориться, що «педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки» [9, с. 33].

Отже, зважаючи на все вищесказане, під поняттям «трудовий потенціал освітньої галузі» будемо розуміти педагогічних та науково-педагогічних працівників, а також осіб з відповідною освітою та професійною підготовкою, які за своїм віком, станом здоров'я та моральними якостями в змозі брати участь у виробленні освітньо-виховних та наукових продуктів відповідної якості, кількості й асортименту.

Якісні параметри трудового потенціалу навчальних закладів визначають загальну ефективність освітньої діяльності. Важливість трудового забезпечення пов'язана з тим, що, на відміну від інших підприємств і організацій, де перевага при створенні продукту віддається техніці (механізмам, машинам, автоматам, конвеєрам), освітні продукти створюються загалом завдяки праці педагогічного і науково-педагогічного персоналу, яку не можна замінити працею ніяких механізмів.

Формування кадрового забезпечення освітньої галузі має інерційний характер і вимагає значних зусиль [11]. Наприклад, підготовка персоналу для вищої школи, зокрема фахівців з науковими ступенями і званнями, вимагає більше часу, ніж підготовка кадрів у будь-якій іншій галузі. Для цього необхідний не один рік і навіть не один десяток років. Вимога забезпечити потрібну якість професорсько-викладацького та наукового персоналу передбачає перш за все посилення мотивації до навчання та роботи. Підвищити якість науково-педагогічного персоналу можливо, розвиваючи систему НДР,

кількість наукових шкіл, впровадження НДР у виробництво, фінансуючи НДР. Підвищення якості кадрового забезпечення характеризується також числом підготовлених та виданих у ВНЗ монографій, підручників та навчальних посібників, кількістю рад із захисту дисертацій, кількістю аспірантів та докторантів [12].

Багато дослідників звертають увагу на якість трудового потенціалу освітньої галузі в педагогічній літературі. Наукове обґрунтування системи підготовки педагогічних кадрів дають наукові праці О. Абдуліної, Н. Кузьміної, В. Сластьоніна, А. Щербакова, сучасних вчених Н. Іванцової, С. Якіменко, І. Яшук. Якість кадрового потенціалу освітньої галузі багато в чому залежить від професійної підготовки майбутніх вчителів, від їх готовності реалізувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності на високому рівні, використовуючи при цьому необхідні уміння й навички. Готовність до педагогічної діяльності складається з багатьох структурних компонентів особистості вчителя, серед яких є мотиви, інтереси, потреби, переконання, а також педагогічні знання, вміння, навички, спрямовані на вирішення завдань освіти [10].

Отже, якість трудового потенціалу освітньої галузі визначається шляхом оцінки персоніфікованих ресурсів працівників. До індикаторів оцінки якості трудового потенціалу можна зарахувати:

– освітній потенціал (освіта, педагогічний (науково-педагогічний стаж));

– науковий або інтелектуальний потенціал (кількість публікацій, розробок та ін.);

– фізичний потенціал (вік та стан здоров'я);

– соціальний потенціал (здібність індивідів розпоряджатися обмеженими ресурсами на основі свого членства у визначеній соціальній мережі чи більш широкій соціальній структурі [13]).

Таким чином, у результаті теоретичного узагальнення наукових положень визначено, що трудовий потенціал освітньої галузі - це педагогічні та науково-педагогічні працівники, а також особи з відповідною освітою та професійною підготовкою, які за своїм віком, станом здоров'я та моральними якостями в змозі брати участь у виробленні освітньо-виховних та наукових продуктів відповідної якості, кількості й асортименту.

З'ясовано також, що якість трудового потенціалу освітньої галузі визначається шляхом оцінки персоніфікованих ресурсів працівників. До індикаторів оцінки його якості належать: освітній, науковий або інтелектуальний, фізичний, соціальний потенціали.

Надані визначення дають змогу надалі розробити методику аналізу складових трудового потенціалу як кожного окремого навчального закладу, так і всієї освітньої галузі загалом, а також методику оцінки його якості. Крім того, з'ясування сутності та структури трудового потенціалу освітньої галузі робить можливим удосконалення процесів його формування та використання.

Список літератури

1. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / [Редкол.: ... С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – К.: Академія, 2002. – Т.3. – 952 с.
2. Новейший словарь иностранных слов и выражений [Текст]. – М.: ООО «Издательство АСТ», Мн.: Харвест, 2002. – 976 с.
3. Грішнова, О. А. Людський капітал: формування в системі освіти й професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254с.
4. Грейсон, Дж. Л. мл. Американський менеджмент на порозі XXI века [Текст] : Пер.с англ./ Грейсон Дж. Л. мл., О' Делл К. – М.: Экономика, 1991.- 319с.
5. Качество трудового потенциала (Социально-экономический аспект) [Текст] / Отв.ред. М. И. Долишний. – К.: Наукова думка, 1986. – 229 с.
6. Саенко, М. До питання про розробку державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні [Текст] / М. Саенко // Україна: аспекти праці. – 2000. - №3.
7. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
8. Краснокутська, Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст] : навчальний посібник / Н. С. Краснокутська. – Харків.: 2004.
9. Освіта України. Збірник законів: Довідкове видання / За редакцією Борисенка С. О. – Харків: вид. - "Бурун Книга". Стаття 54, 2008. – 304с.
10. Ліцензійні умови надання освітніх послуг у сфері вищої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 24. 12. 2003 р. №847 (Нормативний документ Міністерства освіти і науки України) [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://mon.gov.ua>.
11. Крафт, О. А. Ринок послуг вищої освіти: методологічні основи дослідження кон'юнктури [Текст] : монографія / О. А. Крафт. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 360 с.
12. Артюхіна, М. В. Особливості формування кадрового потенціалу вищої школи [Текст] / М. В. Артюхіна // Найновітє научні постиження – 2009: матеріали за V Міжнародн. научн. практ. конф. (17-25 берез. 2009 р.). – Софія: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2009. – Т. 14. – С. 59-62.
13. Нестик, Т. Труд, капитал, энергия. Культурный, социальный и символический капиталы (обзорный материал) [Електронний ресурс] / Т. Нестик // Альманах «Восток» – 2004. – Вып. №2(14). – С. 1-7. – Режим доступу до журн.: http://www.situation.ru/app/j_art_325.htm.

РЕЗЮМЕ

Артюхіна Марина, Крутогорський Ярослав

К вопросу о сущности понятия "трудоу потенциал образовательной области"

В статье сделана попытка определить понятие "трудоу потенциал образовательной отрасли" и обосновать предложения по оценке качества трудового потенциала образования.

RESUME

Artyukhina Maryna Krutohors'kyi Yaroslav

On the essence of "employment potential of educational field"

The article attempts to define the concept of 'employment potential of educational sector' and justifies proposals for assessing the quality of the labor potential of the educational sector.

Стаття надійшла до редакції 16.10.2012 р.