



Munich Personal RePEc Archive

## **Labour potential in the context of alienation**

Filippova, Irina

Vladimir Dahl East-Ukrainian National University

2012

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/47533/>  
MPRA Paper No. 47533, posted 10 Jun 2013 14:53 UTC

Филиппова І.Г.  
Луганськ

## ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В КОНТЕКСТІ ВІДЧУЖЕННЯ ФУНКЦІЙ

*Трудовий потенціал суспільства є агрегатом, що включає інтегральний трудовий потенціал демографічної системи, з одного боку, і інституціональний потенціал соціальної системи як спосіб суспільного розподілу праці і інтеграції індивідів в процесі суспільного виробництва – з іншою. У статті представлено аналітичне формулювання проблеми суспільного розподілу праці з урахуванням соціальних витрат.*

**Ключові слова:** Суспільство, трудовий потенціал, робоча сила, розподіл праці, відчуження, системна інтеграція.

**Постановка проблеми.** Праця – процес, здійснений завдяки імпліцитно властивій людині здібності до творчого перетворення об'єктів природи. Відчуження людини від природи – базова передумова трудової діяльності як певних відносин з цим активним середовищем. Зовнішня визначеність функцій – будь то визначені природою процеси життєдіяльності тварин або визначені людиною процеси функціонування машин – складає їх головну відмінність від трудової діяльності.

У цьому ракурсі діяльність людини, що детермінується зовнішніми по відношенню до нього джерелами, є, по суті, роботою; ступінь віднесення її до праці залежить від ступеня усвідомлення і прийняття суб'єктом кінцевої мети цієї діяльності, прагнення до її досягнення, його творчої активності в процесі досягнення мети. Таким чином, відчуження працівників від результату і процесу праці приводить до її звироднілості в роботу, що настійно вимагає формування нової методології аналізу феномена «трудовий потенціал» у всій його складності і багатогранності.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Існуюча методологія підходу до аналізу і оцінки трудового потенціалу підприємства, регіону або суспільства в цілому відрізняється явним тяжінням до спрощення і надмірного узагальнення, причиною чого є відсутність чіткості у визначенні понять «праця», «робота», «потенціал». Традиційно трудовий потенціал розглядається або як сукупна здібність населення до виробництва певної кількості благ, або як кількість людино-годин робочого часу, або з погляду кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів. Це означає, що фактично у всіх випадках йдеться про вартісну або якісну оцінку робочої сили.

**Метою статті** є розвиток методології аналізу трудового потенціалу суспільства шляхом виділення його інституційної компоненти.

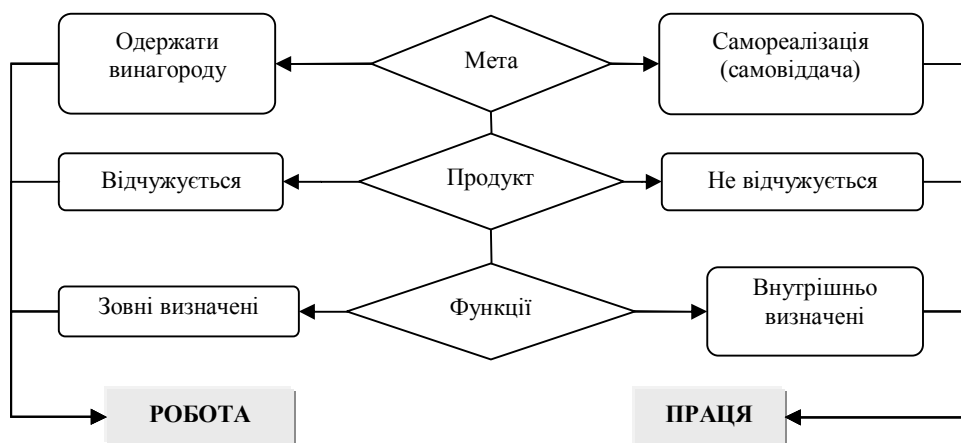
**Виклад основного матеріалу.** Трудовий потенціал – це здатність людини, групи людей або суспільства в цілому творчо і цілеспрямовано перетворювати навколишній світ для отримання якісно нових благ з метою найповнішого задоволення потреб людського співтовариства. Але це визначення буде неповним, якщо не зробити акцент на специфічній потребі людської особи – потреби в розвитку, яка реалізується виключно за допомогою праці. Ступінь задоволення цієї потреби і є критерієм соціального прогресу; вона ж є індикатором динаміки трудового потенціалу суспільства.

Методологія економічного детермінізму полягає в гіперболізуванні значення матеріальної вигоди і елімінуванні впливу соціально значущих чинників [1, 9, 10]. А точніше, підміни соціально значущих чинників, оскільки самореалізація індивіда як соціальної істоти полягає не в тому, щоб одержати якомога більше благ, а в здатності віддавати; його соціальна значущість вимірюється корисністю для суспільства. Отже, людина як істота соціальна визначається тим, що для неї є домінуючим принципом: «брати» або «віддавати». У цьому значенні методологія економічного детермінізму описує нам людину анти-соціальну. Представляється абсурдним твердження, що прагнення до наживи є єдиний спосіб самореалізації

індивіда як соціальної істоти і його розвитку як творчої особистості. Більш того, на наш погляд, соціально значущою функцією суб'єкта є праця, яка є процесом «самовіддачі», з одного боку, і особистого розвитку – з іншою. Праця, яка є потребою, а не обов'язком або товаром [1, 9, 10]; праця, яка ставить людину над природою, забезпечує людині самоусвідомлення в структурі буття, відчуття власної значущості і цінності власної особистості; праця як основа самоповаги і необхідна умова суспільного визнання. В процесі праці людина не тільки одержує уявлення про свій трудовий потенціал, але і збільшує його.

Отже, трудовий потенціал індивіда визначається, по-перше, його мотивацією до самореалізації за допомогою праці, по-друге, сукупністю його здібностей до свідомого і творчого перетворення предмету праці, постановці мети діяльності і виборі способів її досягнення. Фактично трудовий потенціал індивіда – це потенціал його саморозвитку, а його робоча сила визначається станом здоров'я, фізичним розвитком, наявністю певних компетенцій. Чим вищий ступінь самовизначення людини в процесі її діяльності по перетворенню навколишнього світу, чим тісніший її зв'язок з кінцевим результатом, тим більшою мірою ця діяльність є працею. При цьому метою повинен бути продукт праці, а не отримання оплати за виконання робочих функцій.

У цьому значенні мотивація до праці строго відмінна від мотивації до роботи; остання припускає отримання індивідом яких-небудь благ (кар'єрне зростання, збільшення доходу і т.д.), тобто це мотивація «брати», тоді як мотивація до праці, як вже мовилося раніше, це мотивація «віддавати».



**Рис. 1. Диференціювання понять «праця» і «робота»**

На рівні суспільства в цілому повне самовизначення індивідів в процесі праці недосяжне зважаючи на складність процесу суспільного виробництва, необхідності розподілу праці з неминучою його звироднілістю в сукупність зовні визначених робочих функцій для більшості учасників. Таким чином, трудовий потенціал суспільства, взагалі кажучи, росте в результаті відмови значної частини його суб'єктів від розвитку свого індивідуального трудового потенціалу і добровільної участі в процесі суспільного виробництва як виконавець чужої творчої волі. Відбувається відділення «розумних» функцій від «механічних»; функцій прийняття рішень від функцій виконання зовні визначених дій; виділення функцій визначення мети; соціум оформляється в організм з певним рівнем диференціації функцій між його частинами [6].

Отже, як соціальний організм суспільство еволюціонує за рахунок диференціації функцій, їх відчуження від індивіда [11]. При цьому особистість неминуче обідняється, але якщо виграш соціуму є виграшем індивіда, то обмін відчужених функцій на якісно нові соціальні умови (соціальне середовище,

відносини) і перспектива розширення можливостей індивідуального розвитку – якщо не для нього самого, то для його нащадків – є для людини «компенсацією». Як би там не було, якщо метою суб'єкта є його особистий внесок у розвиток суспільства як соціального середовища свого існування, то він мотивований «віддавати», що навіть в умовах зовнішньої визначеності робочих функцій пом'якшує проблему деформації особистості (дозволяє уникнути фрустрації). Проте проблема приватної власності на засоби виробництва виявляється тут непереборною перешкодою: людина не може сприймати себе «корисним» соціуму, працюючи на власника, цілі якого антагоністичні цілям суспільства. Усвідомлюючи розвиток соціуму головною метою своєї діяльності, індивід може сприймати її як працю, оскільки відчуження від результату відсутнє. Творча складова трудової діяльності індивіда може полягати в самовизначенні себе в соціумі, розумінні і визнанні кінцевої мети діяльності, прийнятті системи цінностей даного суспільства. Очевидно, що якщо система цінностей суспільства базується на індивідуалізмі і принципі максимізації особистої вигоди, то прийняття суб'єктом цих «цінностей» виключає саму можливість трудової діяльності в приведеному вище значенні; це означає, що трудовий потенціал суспільства залежить від його ідеології, або системи цінностей.

Отже, трудовий потенціал суспільства є агрегатом, а не механічною сумою потенціалів індивідів. Існуючий в суспільстві розподіл праці не дає можливості оцінити трудовий потенціал за тією доданою вартістю, яка створюється при повній зайнятості трудових ресурсів; проте так же складно визначити трудовий потенціал суспільства на підставі індивідуальних характеристик окремих осіб, оскільки в процесі їх інтеграції в суспільному виробництві додана вартість може зростати за рахунок «вилучення» чисто механічних функцій у найбільш творчих індивідів і передачі їх суб'єктам з якнайменшим творчим потенціалом; проте вона може і знижуватися зважаючи на нечіткість у визначенні творчого потенціалу людини, суб'єктивізму оцінки і, як наслідок, неправильного розподілу витрат суспільства на розвиток індивідів і неоптимальне їх використання в процесі суспільного виробництва.

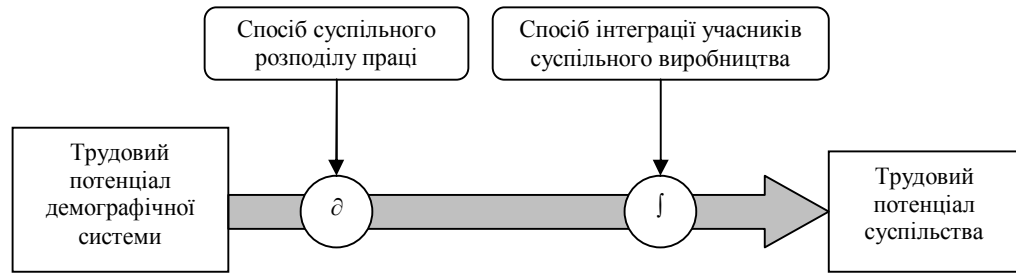
Це означає, що системна інтеграція – визначальний компонент трудового потенціалу суспільства. Спосіб інтеграції індивідів в процесі спільної діяльності для отримання доданої вартості визначає агрегатне значення трудового потенціалу<sup>1</sup>.

Як предмет аналізу, трудовий потенціал спільності людей є складною системою, елементами якої є інтегральний трудовий потенціал демографічної системи [8] і інституційний потенціал як спосіб суспільного розподілу праці і інтеграції індивідів в процесі суспільного виробництва (рис. 2).

З погляду величини трудового потенціалу, тобто потенційно можливій доданій вартості, яку може створити дане співтовариство, особливу значущість придбаває його інституціональна компонента, визначаюча ролі, статуси і спосіб інтеграції учасників суспільного виробництва, а так само система цінностей даного суспільства, визначаюча мотивацію до праці окремих працівників. Проте не менш важливим інституціональним компонентом трудового потенціалу є механізм розподілу доходу, визначуваний інститутом власності.

---

<sup>1</sup> Це виводить на перший план проблему організації і управління, стратегічного планування і фундаментальних наукових досліджень – всього, що дозволяє інтегрувати розрізнені зусилля і підвищувати їх ефективність



**Рис. 2. Схема формування трудового потенціалу суспільства на основі трудового потенціалу демографічної системи**

Характеризуючи предметну область аналізу, необхідно визначити співвідношення між демографічним і інституційним компонентами, які обумовлюють системний характер трудового потенціалу соціуму і визначають його динаміку. У цьому значенні інституціональна компонента виконує дві протилежні функції: розподілення і інтеграції, реалізація яких зв'язана з процесом відчуження робочих функцій індивідів. В процесі відчуження формується робоча сила як сукупність відчужених функцій суб'єктів демографічної системи.

Таким чином, в результаті функціонування інституційної компоненти відбувається розділення творчого потенціалу демографічної системи на безпосередньо трудовий потенціал ( $\Psi$ ) і робочу силу ( $L$ ), яка не включається в обсяг трудового потенціалу, проте сприяє його ефективнішому використанню.

Припустимо, існує демографічна система з  $N$  суб'єктів, яка володіє трудовим потенціалом  $\Psi(N)$ :

$$\Psi(N) = \sum_{i=1}^N \psi_i,$$

де  $\psi_i$  – індивідуальний трудовий потенціал окремого індивіда. В процесі розподілу праці (відчуження робочих функцій) трудовий потенціал  $M$  суб'єктів ( $M < N$ ) залишається нереалізованим; з числа цих суб'єктів формується сукупна робоча сила:

$$L(M) = \sum_{j=1}^M l_j,$$

де  $l_j$  – індивідуальна робоча сила, що отримана шляхом відчуження робочих функцій суб'єкта  $j$ .

Очевидно тоді, що інституціональна компонента трудового потенціалу суспільства характеризується ступенем виконання умови:

$$\Psi = \Psi(N) - \Psi(M) + L(M) \rightarrow \max.$$

З погляду суспільства трудовий потенціал індивіда характеризується його здатністю створювати додану вартість без відчуження функцій, тобто в процесі самореалізації за допомогою праці; проте створення вартості і створення цінності – не ідентичні процеси; поняття цінності має суб'єктивний характер. В процесі самореалізації суб'єкт може створювати незатребувану цінність, через що вона не володітиме вартістю. Чи слідує незатребуваність його трудового потенціалу розглядати як його відсутність, тобто рахувати відповідний доданок  $\psi_i = 0$ , або ж саму здатність індивіда до творчої перетворюючої діяльності розглядати як позитивний трудовий потенціал, нереалізований через соціально-економічні умови, що склалися? У ринковій економіці однозначно приймається перший варіант; проте соціальний аспект невизнання творчої природи індивіда означає його

недооцінку суспільством, тобто часткове виключення особистості з системи соціальних зв'язків.

У реальній дійсності саме потреби суспільства визначають вартісну оцінку трудового потенціалу індивіда. Якщо ця оцінка виявляється достатньо низькою ( $\psi_k \rightarrow 0$ ), те суспільство без особливих втрат (принаймні, на перший погляд) може їм нехтувати; тоді відчуження функцій буде виправдане настільки, наскільки робоча сила як результат цього відчуження виявиться «продуктивнішою» в плані створення доданої вартості:  $l_k > \psi_k$ .

Далі, індивід може володіти різним потенціалом створення доданої вартості в різних умовах; продуктивність його праці може рости при вилученні «примітивних» функцій, які будуть передані «робочій силі», трудовий потенціал якої оцінюється суспільством як близький до нуля. Якщо ввести функцію ефективності використання трудового потенціалу:  $y = f(\psi_n, l_n)$ , яка показує, яка додана вартість буде створена індивідом при різних комбінаціях його трудового потенціалу і робочої сили, то з погляду економічної ефективності повинна розв'язуватися оптимізаційна задача:

$$y_n = f(\psi_n, l_n) \rightarrow \max_{\psi, l}$$

Очевидно, що індивідуальна виробнича функція в цьому випадку буде кривою (рис. 3), що показує, яка додана вартість може бути створена індивідом при різних комбінаціях його трудового потенціалу  $\psi_n$  і робочої сили  $l_n$ . Крапка  $F$  для обох кривих відповідає продуктивності, рівній сумі довжин відрізків  $AF$  і  $FB$ , але при цьому для першого індивіда набагато вищий рівень продуктивності досягається в крапці  $A'$ , а для другого індивіда, крива виробничої функції якого представлена пунктирною лінією, набагато результативнішим буде ступінь відчуження функцій, відповідна крапці  $B'$ . Дійсно, довжина відрізка  $AA'$  більше довжини відрізка  $OB$ , а довжина відрізка  $BB'$  більше довжини відрізка  $FB$ . Проте якщо в першому випадку максимальна економічна ефективність досягається в тій же крапці, що і максимальна соціальна ефективність ( $A'$ ), то в другому випадку точка максимальної економічної ефективності ( $B'$ ) є одночасно точкою мінімальної соціальної ефективності.

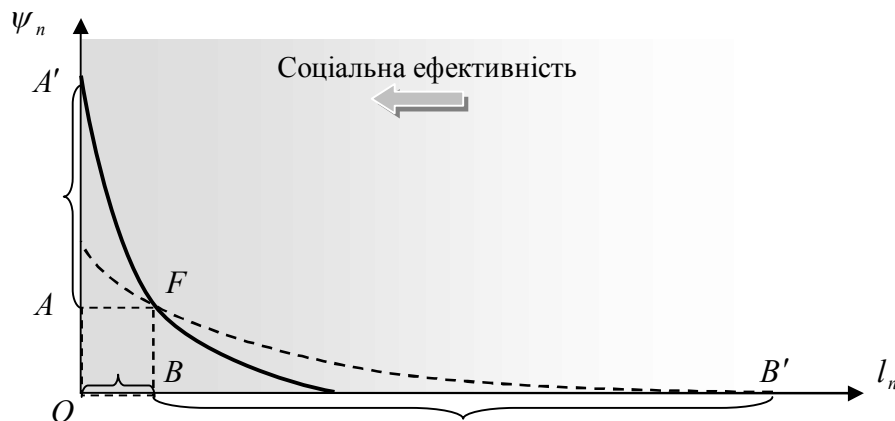


Рис. 3. Простір рішень задачі оптимізації розподілу праці

**Висновки.** Такий докладний виклад досить очевидних істин необхідний для чіткішого диференціювання понять «трудоий потенціал» і «робоча сила». Обидва ці елементи продуктивних сил суспільства створюють додану вартість, тобто з

економічної точки зору важливий тільки результат; проте соціальна ефективність росте при  $l_n \rightarrow \min$ ,  $\psi_n \rightarrow \max$  (див. рис. 3). З такої точки зору відчуження функцій повинне відбуватися тільки в тому обсязі, в якому існує потреба в суспільному виробництві; це означає, що функції ринку праці або повністю втрачають значення, або значно модифікуються, оскільки пропозиція робочої сили в цьому випадку ніколи не перевищуватиме попит, і ставка заробітної платні не визначатиметься ринком: вона визначатиметься суспільною цінністю праці<sup>2</sup>. Тут ми маємо на увазі розширення сфери створення неринкових благ, в якій кожен індивід може взяти участь на добровільній основі і по власному вибору. На сьогодні вже існують недержавні установи і фонди<sup>3</sup>, що фінансують діяльність різних неринкових організацій, підтримуючі індивідів і групи, що мають творчий потенціал як в науці, мистецтві, так і в рішенні соціальних проблем. Існує навіть термін «фандрейзінг»<sup>4</sup>, що означає залучення і акумуляцію коштів з різних джерел під некомерційні проекти. Таким чином, йдеться не про утопію, а про реально існуючу сферу соціальної активності, яка швидко розвивається і привертає все більшу увагу учених.

#### Література:

1. «Великая трансформация» Карла Поляни: прошлое, настоящее, будущее. / Под общей ред. Р.М. Нуреева. — М.: ГУ-ВШЭ, 2007. — 321 с.
2. Геєць В.М. Інституційні перетворення і суспільний розвиток / В.М. Геєць // Економіка і прогнозування. — 2005. — № 2. — С. 9–36.
3. Дементьев В.В. Институциональная теория в Украине: направления исследований, особенности, перспективы / В.В. Дементьев // Научные труды ДонНТУ. — 2006. — № 103(1). — С. 17–31.
4. Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие / Пер с англ.; ПРООН — М.: «Весь Мир», 2009. — 232 с.
5. Доклад о развитии человека 2010. [20-е изд.] Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. с англ.; ПРООН. — М.: «Весь Мир», 2010. — 244 с.
6. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. — М., 1991. — С. 508–510.
7. Кривенко К., Чернишук В. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України // Науковий вісник Волин. держ. ун-ту ім. Л. Українки. — 1998. — № 12. — С.28–32.
8. Макарова О.В. Методика вартісної оцінки демоекономічного потенціалу / О.В. Макарова, О.В. Позняк // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. — Вип. 6. — К.: РВПС України НАН України. — 1998. — С. 160–167.
9. Поляни К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / К. Поляни. — СПб.: Алетей, 2002. — 320 с.
10. Поляни К. Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля и деньги // THESIS. — 1993. — Вып. 2. — Т. 1. — С. 10–17.
11. Филиппова И.Г. Експлікація категорії „відчуження” через систему соціальних інститутів / И.Г. Филиппова, В.Г. Сумцов // Збірник матеріалів науково-практичної конференції „Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи”. — Луганськ-Євпаторія, 2011. — С. 181–182.

*Филиппова И.Г.*

---

<sup>2</sup> Суспільна цінність праці визначається соціальними наслідками відчуження, які на індивідуальному рівні виражаються в незадоволеності працівника якістю трудового життя, а на рівні суспільства в цілому вони виявляються в зниженні громадянської активності і трудової мотивації, ступеня інтеграції соціуму і т.п.

<sup>3</sup> На відміну від установи, яка володіє майном на правах оперативного управління і не несе повну відповідальність по своїх боргах, фонд є власником свого майна і повністю відповідає за своїми зобов'язаннями. Фонд має право активно займатися підприємницькою діяльністю і виступає в більшості випадків як фінансовий інститут (розміщує кошти на рахунках банків, страхових компаній, в цінні папери).

<sup>4</sup> fund raising

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В КОНТЕКСТЕ ОТЧУЖДЕНИЯ ФУНКЦИЙ**

*Трудовой потенциал общества представляет собой агрегат, включающий интегральный трудовой потенциал демографической системы, с одной стороны, и институциональный потенциал социальной системы как способ общественного разделения труда и интеграции индивидов в процессе общественного производства – с другой. В статье представлена аналитическая формулировка проблемы общественного разделения труда с учетом социальных издержек.*

**Ключевые слова:** *Общество, трудовой потенциал, рабочая сила, разделение труда, отчуждение, системная интеграция.*

*I.H. Filippova*

## **LABOUR POTENTIAL IN THE CONTEXT OF ALIENATION**

*Labour potential of the community is a complex system of the elements such as the labor potential of demographic system and the institutional potential of social system. The institutional potential provides the division of labor and integration of individuals in the process of social production. The way of system integration of the individuals in the social production defines the labour potential of the community. The paper presents an analytical formulation of the problem of social division of labor taking into account the social costs.*

**Key words:** *Society, labor potential, labor force, division of labor, alienation, system integration.*