

**ЗАСТОСУВАННЯ КАТЕГОРІЇ «ПОТЕНЦІАЛ»
ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ
ЕЛІТИ СУСПІЛЬСТВА***

С. В. Глівенко, канд. екон. наук, доцент,
Сумський державний університет,
2, вул. Римського-Корсакова, м. Суми, 40007, Україна,
E-mail: glivenko@ukr.net

Стаття присвячена питанням можливості застосування поняття потенціал при розгляді такої категорії як «регіональна еліта». У статті дана авторська класифікація типів еліт за ознакою наявності вольового чинника в діях типового представника даної категорії еліти. Запропоновано використання поняття «індивідуальний кар'єрний потенціал» для аналізу базового набору характеристик типових представників регіональної еліти.

Ключові слова: трудовий потенціал, кар'єрний потенціал, регіональна еліта, тип еліт, вольовий фактор.

ВСТУП

В кожному суспільстві, в кожній економічній системі природнім чином відбувається певне розшарування на основі нерівності особистісних та професійних характеристик індивідів, що призводить до формування певних груп, наділених різним рівнем можливостей вливати на життя всього суспільства чи системи. Найвищий рівень в такій ієрархії займає еліта, тобто найбільш здібні представники певної групи. Ця група може сприяти ефективності розвитку економічної системи, тому може враховуватись як фактор її економічного потенціалу. Це зумовлює актуальність розгляду питання щодо доцільності застосування категорії «потенціал» при визначенні ролі бізнес-еліти в економіці України. Наявність у представників еліти набору певних індивідуальних характеристик призводить до різних потенційних можливостей у побудові ними власної кар'єри. Кар'єра традиційно приймається як показник вимірювання успішності реалізації індивідуальних здібностей людини, тому актуальним є питання щодо визначення факторів що впливають на можливість побудови кар'єри представником еліти. Вище викладене зумовлює необхідність введення категорії «потенціал кар'єри» та розгляд шляхів його використання у подальших дослідженнях за даною проблематикою.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

В рамках даної статті задача може бути сформульована таким чином - з'ясувати чи можливо застосування такого поняття як «потенціал» до такої економічної категорії як «еліта», які специфічні особливості при цьому можуть виникнути, яким чином дана категорія може бути врахована в економічних дослідженнях щодо місця і ролі еліт у розвитку соціо-економічних систем.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

На початку ми зосередимося на аналізі значення поняття «потенціал» та аргументуємо доцільність його застосування при визначенні потенційних можливостей побудови успішної кар'єри представниками еліти.

Слово потенціал, як категорія прийшло в українську мову з французької в значенні "що може бути". Його витоки – в латинському слові *potentia* – сила, міць. Однак можна припустити, що основи застосування цього слова в російській мові (а саме на цій мові відбувалося становлення економічних знань на території сучасної України) почало формуватися значно раніше, коли через німецьке *potentat* в російській мові з'явилося слово "потентат" - володар, монарх, правитель. Саме в більш ранньому контексті ми і

* Стаття рекомендована до друку доктором економічних наук О. М. Теліженком, СумДУ, м. Суми, Україна

спробуємо використовувати дане поняття для характеристики одного з елементів економічного потенціалу, що описує можливості людини як учасника економічних взаємин, але не співпадаючих, з такими звичними зараз поняттями, як «трудовий потенціал» і «людський потенціал».

У двадцятому столітті спектр значень слова потенціал у сфері економічних знань значно розширився. Їм стали позначати джерела, запаси, кошти, ресурси, які об'єднують дві обставини. Перше – вони є в наявності, але вони не використовуються. Друге – в майбутньому, найближчому або віддаленому, вони можуть бути використані, і стати діючими факторами. Примітно, що кореневе латинське слово несе і такі значення як прихований (характеризує перша обставина) і ймовірний, (характеризує друга обставина). Похідним поняттям є – потенційний, поняття "потенційний" і "ймовірний" змістовно перетинаються, але повністю не збігаються. Потенційний – відноситься до фактору, процесу, результату. Ймовірний – відноситься до мірою можливості (частотою) дії фактора, розвиток процесу, отримання результату. [3]

Таким чином, якщо застосовувати дану категорію до людини як до суб'єкту економічних взаємин, слід говорити про наявність у нього характеристик, які можуть з певною мірою вірогідності призвести до певного результату. У разі розгляду людини як об'єкту економічних взаємин, як ресурс в рамках цієї системи, то і результат і ймовірність його настання є похідною від деякої вольовий компоненти, яка діє на даний об'єкт і трансформує потенційні можливості в реальний результат. Дана концепція розвитку ситуації найповніше розкривається в понятті «трудовий потенціал».

Якщо розглядати людину як суб'єкта відносин, наділеного вольовими можливостями, то очевидним є його можливість і бажання керувати власними характеристиками, вираженими в знаннях, здібностях і навичках, для більш повної реалізації індивідуальних можливостей та задоволення індивідуальних потреб. Дана концепція більш корелює з поняттям «людський потенціал» або «людський капітал».

Часто людський потенціал невірно співвідносять з людським капіталом, який є важливою (але не єдиною) формою прояву людського потенціалу в системі ринкових відносин і пов'язаний з отриманням потоку доходів завдяки ефективності вкладень в розвиток професійних якостей його носія. Мова в даному випадку йде про отримання освіти, придбання професійних знань і навичок, самовдосконаленні індивіда. При цьому самі по собі ці витрати не є гарантією приросту людського капіталу, оскільки між даними факторами, хоча і може простежуватися статистична кореляція, відсутній стійкий причинно-наслідковий зв'язок. Тобто інвестиції в освіту являють собою лише можливі імовірнісні вигоди в майбутньому, а до сфери можливого відноситься поняття «потенціал», отже, тут слід оперувати терміном «людський потенціал», а не «людський капітал». У ринковій економіці навіть спостерігається така тенденція як загроза «перекваліфікації працівника», коли компетенції працівника перевищують вимоги роботодавця, неможливо досягти взаємовигідного економічного угоди про наймання працівника, тому вкладення індивіда у власний розвиток перевищують сумарні доходи від даного виду діяльності. Навіть питання про регулювання максимального розумного рівня компетенцій працівника не тільки не ставиться на порядок денний, але навіть не обговорюється в науковому плані, хоча феномен має місце в реальному житті.

Цінність людського потенціалу не може бути виражена лише у вартісних показниках. Його в принципі не можна звести тільки до кількісної оцінки, оскільки методів безпосереднього вимірювання можливостей не існує. Ймовірність реалізації окремих можливостей залежить від великої кількості зовнішніх чинників і може залежати також від конкретного набору характеристик індивіда, як внутрішніх факторів. При цьому слід звернути увагу на те, що одночасний або однонаправлений розвиток всіх або деяких характеристик не завжди веде до загального зростання показника людського потенціалу і тим більше до можливої успішної його реалізації у вигляді людського капіталу.

На сучасному етапі досліджень для розуміння феномену людського потенціалу важлива не стільки формально обчислена якимсь чином його величина, скільки оцінка якості соціального життя і існуючих економічних умов для формування і реалізації можливостей людини в трудовій чи іншій суспільно-визнаній діяльності. Якщо існують сприятливі умови, то людський потенціал може реалізуватися як людський капітал, виступаючи джерелом доходу для свого носія, економічного зростання системи та соціально-економічного розвитку суспільства.

Специфічними особливостями людського потенціалу є наступний набір характеристик:

1. Системність, що виражається в тому, що людський потенціал має характеризуватися системними властивостями, і не може зводитися до простої суми переліку якостей індивіда. Окремі якості у відсутності інших не можуть забезпечити достатнього приросту людського капіталу, тобто спостерігається певний синергетичний ефект заснований на необхідності системності набору характеристик, що підвищує ймовірність досягнення бажаного результату.

2. Зовнішня обумовленість, яка виражається в тому, що для формування і реалізації людського потенціалу визначальне значення мають зовнішні по відношенню до нього умови і фактори, які і обумовлюють ступінь реалізації людського потенціалу.

3. Непрозорість (закритість) – для людського потенціалу характерна наявність прихованих властивостей, які при зміні певних умов можуть проявитися і суттєво вплинути на базовий набір властивостей, якісно змінивши ймовірність реалізації людського капіталу.

4. Стратегічність, яка полягає в тому, що властивості і елементи людського потенціалу обумовлюють можливість реалізації людського капіталу, як на найближчу перспективу, так і у віддаленому майбутньому індивіда, тобто в тому періоді, коли кількісне прогнозування наслідків практично неможливо. Якщо говорити про людський потенціал нації чи території, то його можна розуміти як узагальнену інтегральну форму різноманітних явних і прихованих властивостей населення країни, яка відображатиме рівень і можливості реалізації можливостей громадян при певних соціально-економічних умовах. [1]

Визнаючи за населенням, як елементом і складовою економічного потенціалу території чи нації більшою мірою суб'єктність, ніж об'єктність, можна з упевненістю говорити про людський потенціал як про ведучий елемент, що знаходить потім відображення в таких формах економічного потенціалу, як організаційно-управлінський, підприємницький, інноваційний. Дане твердження, засноване нами на тому, що саме вольовий чинник у діях групи індивідів здатний привести до суттєвих зрушень у розвитку суспільства та реалізації потенційних можливостей певної групи людей за умови настання сприятливих зовнішніх умов.

Разом з тим, тема «людського потенціалу» знайшла відображення в концепції «людського розвитку», що отримала широке визнання, в тому числі завдяки теоретичним розробкам А. Сена, який використовував підхід «з погляду можливостей» і обґрунтував положення про те, що процес розвитку – це не зростання тільки матеріального або економічного добробуту, а розширення можливостей людини, яке має на увазі «велику свободу вибору, щоб кожен міг вибирати з великої кількості варіантів ту мету і той спосіб життя, які він вважає кращими». [4] Ґрунтуючись на вищезазначених формах використання терміна «потенціал» стосовно до окремої людини або такої групової категорії як трудові ресурси, можна зробити висновок, що термін «потенціал» може бути застосований і до окремої специфічної категорії «еліта» з деякими особливостями, пов'язаними з тим що представники еліти можуть виступати як наймані працівники і тоді бути об'єктом управління, так і власником бізнесу і в цьому випадку бути суб'єктом управління.

Переходячи до розгляду регіональної еліти, слід виділити три основні типи еліти за ознакою наявності в їх діях вольового чинника (таблиця 1).

Таблиця 1 – Основні типи еліти за ознакою наявності в їх діяч вольового фактора

	1 – , , ,	2 – , , ,	3 – , , ,
	Технології, наука, культура, політика, релігія	Державне та муніципальне управління	Виробництво, торгівля, сфера обслуговування
	Найманий працівник, громадський діяч	Найманий працівник	Власник організації
	Бюджетне фінансування, комерційне фінансування, спонсорська допомога	Бюджетне фінансування	Власні кошти, залучені кошти під власні гарантії
	Інтелектуальна праця	Організаторські здібності	Підприємницькі здібності
	Нові результати в галузі, сфері діяльності, нові ідеї та способи їх реалізації	Стабільна робота адміністративної системи в інтересах суспільства	Зростання і збереження приватного капіталу

До першого типу представників еліти, які є інтелектуальною елітою в окремих областях діяльності, слід віднести тих людей, які досягли значних результатів у певній сфері, є найманими працівниками і субсидуються з різних джерел. Мета їх діяльності полягає в досягненні намічених цілей в певній предметній області, в т. ч. і культурній сфері, при цьому вони не несуть відповідальності за співвідношення «результат діяльності-витрати».

Другий тип характеризується організаційною роботою на благо суспільства на державному або регіональному рівні, є також найманими працівниками, проте контроль з боку наймача (платника податків) розмитий так як здійснюється представниками цього ж типу еліти. Вольовий момент в діяльності присутній поряд з певними процедурами прийняття рішень. Мета діяльності полягає у підтримці стабільності функціонування адміністративної системи в інтересах суспільства, при цьому несуть в основному адміністративну відповідальність за співвідношення «результат діяльності-витрати».

Третій тип характеризується найбільшим проявом вольових характеристик особистості, тому здійснення діяльності на основі приватного капіталу в умовах ризику притаманне саме бізнес-еліті. Відповідальність за результат діяльності є ефективним інструментом і мотивом досягнення успіху в співвідношенні «результат діяльності-витрати».

Наявність певного типу еліти відповідної кількості та якості можна розглядати як компонент економічного потенціалу регіону. Еліту регіону можна розглядати як спонукаючий або гальмуючий фактор у розвитку території. Таким чином, можна розглядати потенціал еліти як складову трудового потенціалу території.

До категорії регіональної бізнес-еліти слід віднести власників досить великих підприємств, торговельних та інших організацій, що знаходяться в приватному володінні і мають значний вплив на регіональні ринки продажів і споживання окремих видів продукції, а також власників містоутворюючих підприємств і підприємств, забезпечують значну частку податкових зборів на регіональному рівні і є великими роботодавцями на даній території.

Причина по якій слід виділяти даний вид для окремого розгляду криється в наступному – тільки одиниці з представників регіональної еліти всіх видів стають повноцінними незалежними суб'єктами прийняття рішень. Наприклад, представники державного управління є частиною вертикалі державного управління і носіями її цінностей, що не дозволяє їм приймати самостійні рішення в цілях і інтересах регіону. Наукова, технічна, освітня та інші еліти є економічно залежними від роботодавця суб'єктами, що

також ускладнює відстоювання ціннісних орієнтирів регіонального рівня. Таких прикладів можна наводити в достатній кількості, проте їх аргументація у вигляді конкретних фактів і прізвищ буде носити скоріше публіцистичний ніж управлінський характер, чого нам би хотілося уникнути.

Найбільш вільною в даному випадку категорією є представники саме бізнес-еліти регіону. Власники великих активів з чіткою територіальною прив'язкою є або повинні бути головним стабілізуючим фактором у системі прийняття рішень на рівні і в інтересах територіальних громад. Тільки стабільна соціально-економічна ситуація в регіоні створює сприятливі умови для розвитку бізнесу. Регіональний ринок праці, природні та земельні ресурси, інфраструктура, ресурсна база, ринок споживання, місцеві норми та умови для ведення бізнесу - ось неповний список тих факторів, які важливі і необхідні для власника, орієнтованого на збереження і розвиток власного бізнесу в регіоні. Не беручи участь у процесах прийняття рішень з даних питань він ризикує втратити свої конкурентні переваги і саме тому представники регіональної бізнес-еліти є важливим суб'єктом розвитку регіону.

Проте в даний час простежуються інші тенденції у поведінці представників бізнес-еліти, які носять скоріше обмежуючий, гальмуючий розвиток характер участі в процесах прийняття рішень. Прагнення зберегти наявні активи в короткостроковому періоді змушує представників бізнес-еліти йти на тимчасові ситуативні угоди з політичними силами, що представляють більшість на державному рівні, що знижує їх рівень самостійності у прийнятті рішень. Тимчасова захищеність і доступ до бюджетних фінансових потоків, на жаль, негативно позначаються на реальних підприємницьких здібностях таких представників бізнесу і довгострокових перспективах розвитку їхніх активів.

Непевність у стабільності політико-економічної ситуації змушує їх виводити вільні кошти у вигляді ліквідних активів в зони сприятливі для збереження капіталу, що вимиває інвестиційні ресурси регіону і гальмує його економічний розвиток. Саме індивідуальні економічні рішення представників бізнес-еліти регіону створюють загальну сукупну тенденцію і формують інвестиційний клімат. У цьому зв'язку доцільно буде розглянути питання про наявність у діючих представників бізнес-еліти необхідного набору характеристик, які дозволили б їм проводити власну ефективну політику розвитку бізнесу і тим самим позитивно впливати на економічний розвиток території.

Другим варіантом використання поняття «потенціал» стосовно до представників еліти суспільства постає питання оцінки індивідуального кар'єрного потенціалу представника еліти (ІКП). Дана категорія може трактуватися як сукупність властивостей і характеристик людини, що сприяють побудові нею успішної кар'єри. Відмінною рисою даного потенціалу буде взаємовиключність його окремих елементів в залежності від типу діяльності, в якому планується побудова кар'єри. Індивідуальний Кар'єрний Потенціал (ІКП) – сукупність фізіологічних і психічних властивостей і характеристик окремого індивіда, що сприяють побудові їм успішної кар'єри певного типу. Розрахунок величини такого типу потенціалу буде включати в себе суму добутків певних характеристик індивіда з урахуванням їх вагомостей, взаємозамінності і/або взаємовиключності окремих характеристик, а також набір коефіцієнтів, що характеризують тип майбутньої діяльності або майбутню сферу побудови кар'єри.

Проведенню подібних розрахунків повинна передувати робота по виявленню, систематизації і аналізу певних базових наборів якостей і характеристик, якими повинен володіти типовий представник регіональної еліти певного типу. Нами також розглядається питання спадковості рис і характеристик типових представників еліт, чи зберігається даний набір з покоління в покоління і чи мають перспективи спадкоємці продовжити елітні династії. Дана робота проводиться нами шляхом анкетування сімей типових представників еліти, а результати будуть опубліковані в подальших роботах з даної проблематики.

ВИСНОВКИ

Нами показано, що термін «потенціал» на початку застосування мав як одне зі значень врахування фактору волі, що збігається з контекстом його застосування відносно еліти суспільства. Нами дана авторська класифікація типів еліт за ознакою вольового фактора. Таким чином, ми констатуємо можливість застосування терміна «потенціал» у відношенні такої групової категорії як регіональна еліта, і поняття «індивідуальний кар'єрний потенціал» стосовно до окремих представників еліти.

Показана можливість застосування категорії «потенціал кар'єри» в декількох напрямках, а саме, по перше, як імовірнісний сукупний показник індивідуальних характеристик представника еліти для побудови його власної кар'єри, а по-друге, як елемент економічного потенціалу системи, наприклад економічного потенціалу регіону, в якості важливої складової подібної до трудового потенціалу, але заснованого не лише на професійних якостях, а й на вольовому факторі в діях представників еліти, що має сприяти розвитку соціо-економічної системи.

ПРИМЕНЕНИЕ КАТЕГОРИИ «ПОТЕНЦИАЛ» ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЭЛИТЫ ОБЩЕСТВА

*С. В. Гливенко, канд. экон. наук, доцент,
Сумской государственной университет,
2, ул. Римского-Корсакова, г. Сумы, 40007, Украина,
E-mail: glivenko@ukr.net*

Статья посвящена вопросам возможности применения понятия потенциал при рассмотрении такой категории как «региональная элита». В статье дана авторская классификация типов элит по признаку наличия волевого фактора в действиях типичного представителя данной категории элиты. Предложено использование понятия «индивидуальный карьерный потенциал» для анализа базового набора характеристик типичных представителей региональной элиты.

Ключевые слова: *трудова потенціал, кар'єрний потенціал, регіональна еліта, тип еліт, волевого фактор.*

CATEGORY OF "POTENTIAL" TO EXPLORE THE FACTORS SHAPING AND DEVELOPING THE ELITE OF SOCIETY

*S. Glivenko,
Sumy State University,
2, Rimskogo-Korsakova st., Sumy, 40007, Ukraine,
E-mail: glivenko@ukr.net*

The article deals with the possibility of applying the concept of potential in considering such category as "regional elites." In the article the author presents classification of the types of elites by availability of volitional factor in the actions of a typical representative of this category of the elite. The use of the term "individual career potential" to analyze a core set of characteristics typical representatives of the regional elite is proposed.

Key words: *labour potential, career potential, regional elite, types of elites, volitional factor.*

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Буланов В. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала / Буланов В., Катайцева Е. // Общество и экономика. – 2011. – № 1. – С. 13 – 22.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – С. 26-94.
3. <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
4. Развитие как свобода / А. Сен. – М. : Новое издательство, 2004. – 432с.
5. Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели для работника, предприятия, общества, качество населения страны и персонала предприятия // Экономика праці. – Режим доступу : <http://ekotrud.com/on-lajn-bbloteka/13-ekonomika-truda-i-soczialno-trudovye-otnosheniya/87-trudovoj-potenczial-ponyatie-struktura-i-pokazateli-dlya-rabotnika-predpriyatiya-obshhestva-kachestvo-naseleniya-strany-i-personala-predpriyatiya.html>.

Надійшла до редакції 18 березня 2013 р.