

## ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

УДК 330

Атаева Е. А.

**СТРУКТУРА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ**

Известно, что экономическая наука в последнее время уделяет значительное внимание вопросу о сущности и роли трудового потенциала в хозяйственной практике Украины. Вполне понятно, что трудовой потенциал, являясь экономической категорией, выражает производственные отношения людей в условиях определенной общественной формации, обладает необходимой производительной силой на рабочем месте, поэтому наделен также техническими параметрами производства. Общество заинтересовано в эффективном использовании трудового потенциала и оптимальной его структуре. Поэтому актуальность темы исследования процессов формирования трудового потенциала в регионах и его эффективного использования возрастает и рассматривается как значимая для экономической теории и практики.

Наше представление об экономической и технологической природе трудового потенциала существенно отличается от устоявшегося его понимания со стороны большинства исследователей, которые раскрывают сущность этой категории как совокупность рабочей силы, количественным выражением которой является численность персонала и его рабочее время. Такую точку зрения исповедуют такие украинские и российские ученые как М. Н. Ким [1], Н. Д. Лукьянченко [2], В. А. Панкратов [3], Р. А. Фатхутдинов [4], Л. В. Шаульская [5], П. Э. Шлендер и Ю. П. Кокин [6] и др.

В тоже время становится очевидным, что подобный односторонний подход к проблеме, который учитывает только экстенсивный путь формирования трудового потенциала, не учитывает такие его характеристики, как интенсивность, качество, условия, мотивированность труда и его производительную силу. И если экстенсивность, интенсивность, качество, условия и мотивированность труда характеризуют внутреннее состояние человеческого капитала, то факторы производительной силы труда преимущественно выражают состояние физического капитала на рабочем месте.

Р. А. Фатхутдинов к трудовому потенциалу относит также такие качества человека, как здоровье, моральность, образование, профессионализм [6]. Но эти качества характеризуют лишь человеческий фактор. Однако без соединения их с физическим капиталом на рабочем месте они не могут образовывать трудовой потенциал. Поэтому требуется более углубленное толкование теоретических положений о сущности, формировании трудового потенциала и его структурных элементов, изучение закономерностей и эффективности использования в регионах.

Целью данной работы является количественная оценка параметров трудового потенциала, его структуры и эффективности использования в Донецком регионе в 2005–2010 гг. на основе нового методологического подхода к исследовательским процессам.

Как экономическая категория в существующем общественном устройстве Украины, трудовой потенциал выражает классовые противоречия двух собственников, поскольку в производственном процессе он представляет сочетание человеческого капитала, собственником которого является наемный работник, и физического капитала на рабочем месте, собственником которого является работодатель. Процесс труда с точки зрения общественных отношений в производственной сфере представляет взаимодействие человеческого и физического капитала, а также обмен правами собственности между наемным работником и работодателем по поводу производства, распределения, присвоения и потребления продуктов труда, которое происходит в соответствии с трудовым договором. По мере осуществления указанных стадий производственных отношений происходит процесс капитализации затрат на формирование рабочей силы, превращения их в человеческий капитал, а как результат этой сделки: работник получает заработную плату, работодатель – прибыль.

Нашими исследованиями установлено, что трудовой потенциал представляет потенциальную или реальную величину ресурсов труда, способную обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на разных уровнях управления экономикой в определенных общественных и технологических условиях. Его стоимостный эквивалент составляют затраты на формирование жизненного цикла человеческого капитала, средств труда и энергетических ресурсов на технологические нужды.

Таким образом, уровень трудового потенциала превышает стоимость человеческого капитала на величину амортизационных отчислений на производственные фонды и затрат на технологическую энергию, приходящуюся на одного человека. Отсюда, стоимость человеческого капитала, в нашем понимании должны составлять инвестиции в человека в течении его жизни, а его сущность характеризоваться как совокупность сформированных и развитых в процессе жизнедеятельности полезных качеств: здоровья, умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и методов, выраженных в стоимостной форме, необходимых для его жизни, неотделимых от человека, собственником которых он является и приносящих ему и обществу доход. Поэтому мы разделяем период накопления инвестиций в человеческий капитал на три этапа:

– допроизводственный этап (от рождения человека до вступления его в трудовую деятельность);

– воспроизводственный этап (период трудовой деятельности человека, в течение которого доходы работника обеспечивают воспроизводство его рабочей силы);

– инновационный этап (период жизни работника, в течение которого производятся инвестиции в повышение его профессионального мастерства).

Рассмотренные выше теоретические положения позволили выделить элементы человеческого и физического капитала, составляющие структуру трудового потенциала, классификация которых представлена на рис. 1.

С учетом указанных научных положений нами исследовано в динамике изменение уровня человеческого капитала, трудового потенциала, эффективности их использования, а также структуры в Донецком регионе в период 2005–2010 гг. Расчеты параметров и показателей, определяющих структуру и эффективность использования трудового потенциала, а также предложенные нами методы их оценки раскрыты в табл. 1.

Как видно из табл. 1, уровень человеческого капитала одного работающего возрос с 11,9 тыс. грн/чел. в 2005 г. до 36,2 тыс. грн/чел. в 2010 г., т. е. на 204,3 % (304,3–100). В то же время человеческий капитал региона возрос с 25,3 млрд грн в 2005 г. до 71,9 млрд грн, т. е. на 184 % (284–100). Расхождение темпов прироста человеческого капитала по разным уровням управления экономикой объясняется сокращением численности работающих в 2010 г. на 6,6 % (93,6–100).

В этот период трудовой потенциал региона возрос на 193,9 %, т. е. меньшими темпами, чем человеческий капитал работника. Эти расхождения в темпах роста указанных категорий объясняются различием темпов роста человеческого и физического капитала на рабочем месте. Определяющим фактором преимущественных темпов роста человеческого капитала стали значительные темпы роста реальной заработной платы, которые в 2010 г. по сравнению с 2005 г. составили 204,3 %.

Следует обратить внимание на то, что из-за снижения индекса потребительских цен с 1,152 в 2005 г. до 1,099 в 2010 г. прирост реальной заработной платы превысил прирост номинальной заработной платы на 4,8 % (304,3/290,3×100–100). Это свидетельствует об улучшении социального климата в Донецкой области.

В то же время, как видно из табл. 1, превышение уровня трудового потенциала над уровнем человеческого капитала составило в 2010 г. 17,2 %, и оно по сравнению с 2005 г. снизилось на 19,2 %. Такую динамику определили преимущественные темпы роста человеческого капитала (204,3 %) по сравнению с ростом физического капитала на рабочем месте (129,1 %). При этом расхождение в темпах роста человеческого над физическим капиталом составило 58 % (204,3/129,1×100–100).

Таблица 1

Расчет и методы оценки изменения структуры и эффективности использования трудового потенциала в Донецком регионе в 2005–2010 гг.

Показатели	Уровень показателей по годам						2010 г. к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
1. Годовой доход одного жителя, грн	8815,3	11121,4	14773,5	20491,8	21624,4	26743,5	303,4
2. Фонд зарплаты занятого населения, млн грн	27506,9	34604,6	46487,4	60651,2	59578,7	74541,5	271,0
3. Численность занятого населения, тыс. чел.	2124,9	2132,3	2135,0	2138,3	1981,3	1983,7	93,4
4. Среднегодовая зарплата одного работника, грн	12945,0	16228,8	21773,9	28364,2	30070,5	37577,0	290,3
5. Индекс потребительских цен	1,152	1,103	1,114	1,249	1,170	1,099	95,4
6. Допроизводственный человеческий капитал личности (стр. 1/22*), грн	400,7	505,5	671,5	931,4	982,9	1215,6	303,4
7. Инновационный человеческий капитал	280,9	367,8	488,6	567,7	642,5	854,8	304,3
8. Среднегодовая реальная зарплата одного работающего: воспроизводственный человеческий капитал (стр. 4/стр. 5), грн	11237,0	14713,3	19545,7	22709,5	25701,3	34192,0	304,3
9. Общая стоимость человеческого капитала работника (стр. 6 + стр. 7 + стр. 8)	11918,6	15586,6	20705,8	24208,6	27326,7	36262,4	304,3
10. Совокупный человеческий капитал региона (стр. 9 × стр. 3), млн грн	25325,8	33240,0	44206,9	51765,2	54142,4	71933,7	284,0
11. Амортизационные отчисления на основные производственные фонды, млн грн	2453,1	3127,1	3935,7	5046,2	4000,9	5621,0	229,1
12. Затраты на технологическую энергию, млн грн	2944,9	3752,5	4722,9	6056,1	4801,3	6745,3	229,1
13. Трудовой потенциал региона, млн грн (стр. 10 + стр. 11 + стр. 12)	30723,8	40119,6	52865,5	62867,5	62944,6	84299,9	274,4
14. Трудовой потенциал человека (стр. 13/стр. 3), грн	14458,9	18815,2	24761,4	29400,7	31769,3	42496,3	293,9
15. Превышение уровня трудового потенциала над уровнем человеческого капитала (стр. 13/стр. 10 × 100-100) или (стр. 14/стр. 9 × 100-100), %	21,3	20,7	19,6	21,4	16,3	17,2	80,8

Возвращаясь к вопросу о производственных отношениях, в Украине становится очевидным, что наступает время для социально ориентированной рыночной экономики изменить пропорции в распределении и присвоении продуктов труда между двумя собственниками: человеческого и физического капитала. Этот вопрос становится более насущным в связи с необходимостью приведения хозяйственной практики организации заработной платы в Украине в соответствие с требованиями объективного экономического закона оплаты труда.

\* 22 – принятое количество лет допроизводственного формирования человеческого капитала личности.

Поэтому не следует отказываться от государственного регулирования отдельных пропорций, касающихся дифференциации оплаты труда. К таким пропорциям, как явствует из результатов наших исследований, относится соотношение распределяемой прибыли и оплаты труда с учетом изменяющихся пропорций и между уровнем человеческого и физического капитала в структуре трудового потенциала или, иными словами, в зависимости от доли собственности в обменном процессе результатов труда.

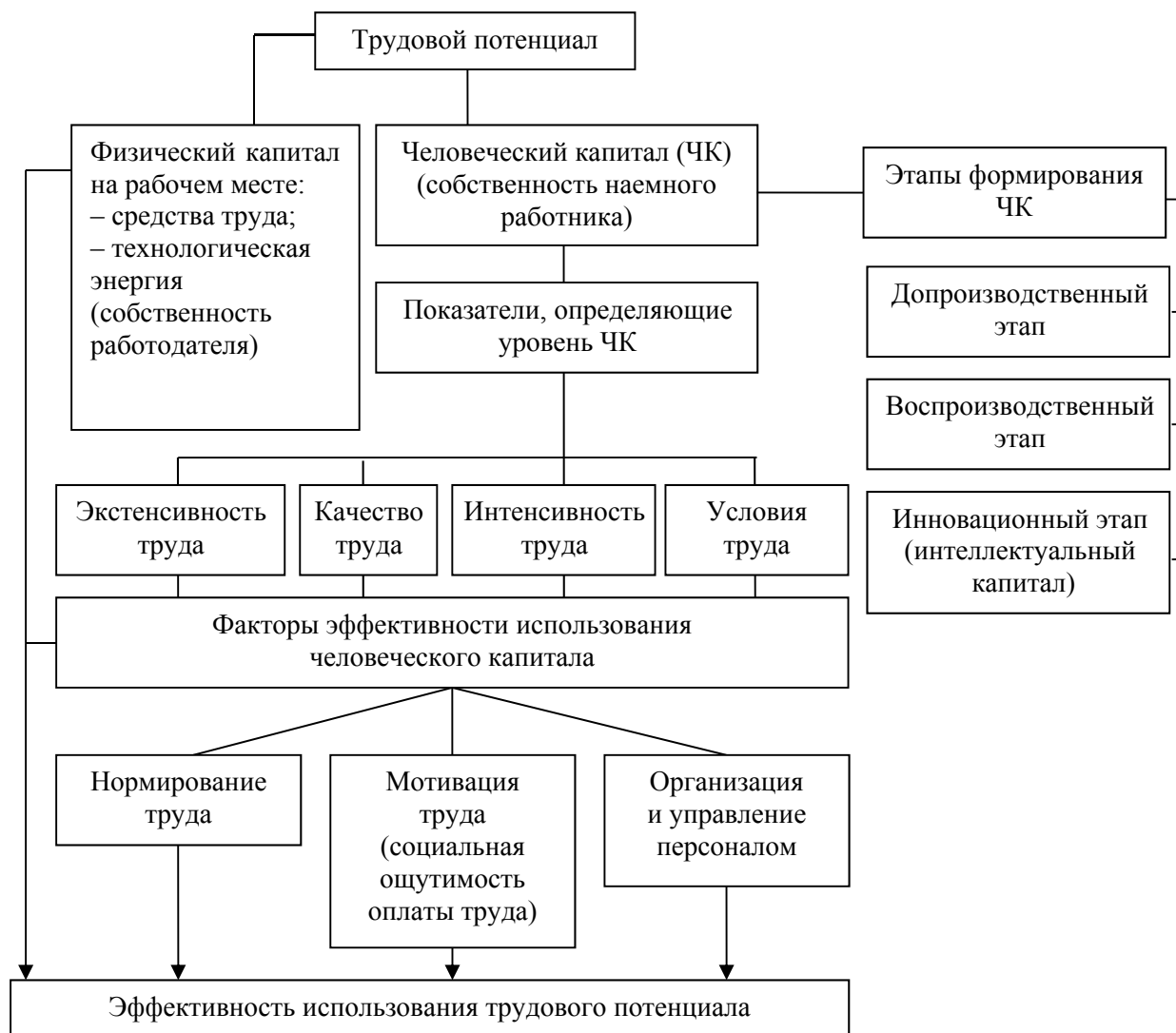


Рис. 1. Элементы структуры трудового потенциала

Для оценки эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе учтены два показателя: рентабельность использования анализируемых категорий и капиталоотдача. Исходные данные для анализа, методы расчета и его результат приведены в табл. 2.

Из сопоставительного анализа данных табл. 2 видно, что в среднем за анализируемый период прибыль предприятий возросла на 42,3 %, объем выпускаемой продукции – на 366,2 %.

Но динамика изменения этих показателей характеризуется нестабильностью. Наиболее устойчиво их уровень возрастал до 2007 г., после чего в 2008–2009 гг. произошел их резкий спад, вызванный обострением мирового экономического кризиса, который коснулся и регионов Украины. И лишь в 2010 г. намечился рост объемных экономических показателей, которые определили закономерности изменения показателей общей эффективности использования рассматриваемых категорий.



Примечания:

1. Уровень человеческого капитала региона по этапам его формирования устанавливался как произведение соответствующего его элемента на численность занятого населения.
2. Источником исходных данных табл. 1–3 послужил: «Статистичний щорічник Донецької області. – Донецьк : Облстат, 2011. – 501 с.»

На основе анализа табл. 3 можно сделать следующие выводы:

1. Основным элементом структуры трудового потенциала является человеческий капитал. В структуре человеческого капитала наиболее значимым элементом является воспроизводственный человеческий капитал, основу которого составляет реальная заработная плата. В структуре трудового потенциала человеческий капитал возрос с 82,4 % в 2005 г. до 85,33 % в 2010 г., то есть рост составил 3,5 % ( $85,33/82,43 \times 100 - 100$ ). Соответственно доля физического капитала в структуре трудового потенциала снизилась с 17,57 % до 14,67 %.

Таким образом, исследование структуры трудового потенциала Донецкого региона позволили количественно определить уровень ее элементов. Выявлено, что основным элементом структуры трудового потенциала является человеческий капитал, определяемый по трем его видам и этапам формирования. Доля человеческого капитала в структуре трудового потенциала в регионе в период 2005–2010 гг. возросла с 82,43 % до 85,33 % и составляет стоимостную субстанцию трудового потенциала.

Вторым элементом структуры трудового потенциала является физический капитал на рабочем месте, который находится в собственности работодателя. Его уровень составляет стоимость амортизации основных средств и технологической энергии. Доля этого элемента структуры за анализируемый период сократилась с 17,57 % до 14,67 %. Сущность производственных отношений двух собственников выражается отношениями собственности по поводу обмена, распределения, присвоения и использования результатов труда в производственном процессе.

Превалирование в структуре трудового потенциала элемента человеческого капитала и его рост свидетельствует о том, что уже созревает необходимость в условиях социально ориентированной рыночной экономики изменять пропорции в соотношении распределяемой между собственниками части результатов труда, которые должно контролировать государство.

## ВЫВОДЫ

Перспективами дальнейших исследований по проблеме являются: оценка факторов, влияющих на эффективность использования человеческого и физического капитала в структуре трудового потенциала, тенденций изменения структуры трудового потенциала, улучшения организации оплаты труда, изменения пропорций распределяемой части продуктов труда между собственниками человеческого и физического капитала.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М. Н. Ким. – Харьков : ХГУ им. В. И. Каразина, 2003. – 250 с.
2. Лукьянченко Н. Д. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия: монография / Н. Д. Лукьянченко, Н. Е. Муромец. – Донецк : Лебедь, 2003. – 178 с.
3. Панкратов В. А. Управление стоимостью наукоемкого машиностроительного предприятия : теория и практика / В. А. Панкратов. – К. : Наукова думка, 2003. – 424 с.
4. Фатхутдинов Р. А. Организация производства : учебник / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА, 2000. – 672 с.
5. Шаульска Л. В. Трудовой потенциал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : автореф. дис. на здоб. вченого ступ. д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. В. Шаульска. – К. : Ін-т демограф. та соціальн. досл. НАН України, 2006. – 35 с.
6. Шлендер П. Э. Экономика труда : учебник / под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. – М. : Юристъ, 2002. – 592 с.

Статья поступила в редакцию 11.10.2012 г.