

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

ВЛИЯНИЕ СТРУКТУРЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ФОРМИРОВАНИЕ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

Атаева Е.А., к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий и менеджмента Учебно-научный профессионально-педагогический институт Украинской инженерно-педагогической академии

Постановка проблемы. Несмотря на то, что в экономической науке трудовой потенциал, как экономическая категория, определился совсем недавно, его объективное существование относится к историческому периоду, когда появился сам труд и орудия для его осуществления. Дальнейшее развитие трудового потенциала связано с совершенствованием средств труда и общественных форм распределения, присвоения и использования продуктов труда в условиях классового общества.

Анализ последних исследований и публикаций. В современный период в экономической науке господствующее положение заняла концепция формирования трудового потенциала, основанная на понимании его сущности как формы проявления способностей человека к трудовой деятельности (Б. Генкин, Р. Фатхутдинов, Н. Есинова, В. Лыч, И. Бажан, П. Шлендер, А. Калина, С. Радько и др.) В понимании этих ученых трудовому потенциалу присущи такие же качества как и человеческому капиталу: здоровье, образование, профессиональные знания, ресурсы рабочего времени. А поэтому к показателям оценки уровня трудового потенциала они относят численность работающих и их рабочее время. Но известно, что эти показатели отражают только экстенсивную величину трудового потенциала. При этом затшевываются такие его качества, как интенсивность, качество, условия, мотивированность труда, не учитывается уровень производительной силы труда, т.е. производственные возможности рабочего места, без которых невозможно производство. Не учитывается также общественная форма проявления трудового потенциала, его связь с общественными распределительными отношениями, а без раскрытия общественного характера его использования трудовой потенциал не может рассматриваться как экономическая категория.

Становится очевидным, что в данном случае квалифицируется трудовой потенциал отдельных личностей, а не их совокупности. Поэтому такой методологический подход к оценке трудового потенциала следует рассматривать как амортизационный, который лишь фиксирует сложившийся уровень трудоспособности индивидуума.

Не умаляя научных достижений известных в Украине школ и их представления о сущности, факторах и элементах трудового потенциала, считаем, однако, целесообразным отстаивать метод оценки трудового потенциала и человеческого капитала в стоимостном выражении, что позволяет сопоставлять эти категории на различных уровнях управления экономикой.

Цель работы. Раскрыть зависимость пропорций распределения вновь созданной стоимости между собственниками трудового потенциала в зависимости от его структуры.

Основная часть. Обобщая совместно с профессором В.Н. Ковалевым известные в экономической литературе подходы к определению человеческого капитала, его сущность мы раскрываем как комплекс сформировавшихся и развитых в процессе жизнедеятельности человека полезных его качеств: биофизического состояния организма (здоровья), умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме и пригодных для его трудовой деятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является, и приносящим ему и обществу доход. Отсюда, человеческий капитал составляет структурную основу трудового потенциала и является его стоимостной субстанцией. Капитализация затрат на человеческий капитал проявляется как форма общественных, распределительных отношений в процессе реализации результатов функционирования человеческого капитала в производственной среде в виде вновь созданной стоимости, а именно: распределения ее, присвоения и потребления. Поэтому возникает необходимость развивать концепцию формирования трудового потенциала, основанную на инновационном подходе, который предполагает наличие в его структуре таких элементов как человеческий капитал, собственником которого является наемный работник, и таких элементов рабочего места (физического капитала), как средства производства и технологическая энергия, являющихся собственностью работодателя.

При этом инновационный подход начинает уже проявляться в структуре человеческого капитала, которую мы рассматриваем в аспекте этапов его образования [1]:

допроизводственный этап, предполагающий накопление затрат на формирование человеческого капитала в период от рождения человека до вступления его в трудовую жизнь за счет средств родителей и социальных фондов;

воспроизводственный этап, согласно которому затраты на человеческий капитал осуществляются наемным работником за счет заработной платы и других доходов (стоимость рабочей силы согласно теории К. Маркса);

инновационный этап, когда затраты на повышение профессионального уровня работника производятся работодателем, самим работником или спонсорскими фондами.

Отсюда сущность трудового потенциала может быть раскрыта как потенциальная или реальная величина ресурса труда, которая во взаимодействии человеческого капитала со средствами производства и технологической энергией в производственной среде способна обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на различных уровнях управления экономикой в определенных общественно-экономических и технологических условиях.

Для определения его уровня (ΣZ_m) нами предложена следующая формула [2]:

$$\Sigma Z_{\text{тп}} = \frac{Z_{\text{дпф}}}{T} + \frac{Z_{\text{чкп}}}{I_{\text{пц}}} + \Delta Z_{\text{чкп}} + \Sigma Z_{\text{а.опф}} + \Sigma Z_{\text{эр}}, \quad (1)$$

где $Z_{\text{дпф}}$ – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала (в расчет принимается наличный доход на одного жителя страны), тыс. грн.;

T – среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (принимается на уровне среднегодовой зарплаты одного работающего), тыс. грн.;

$I_{\text{пц}}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, осуществляемые работодателем или самим работником на профессиональное образования, тыс. грн.;

$\Sigma Z_{\text{а.опф}}$ – среднегодовые удельные амортизационные отчисления за основные производственные фонды (приходящиеся на одного работника), грн./чел.;

$\Sigma Z_{\text{эр}}$ – среднегодовые удельные затраты на энергетические ресурсы для технологических целей, грн./чел.

В результате использования этого метода рассчитан уровень показателей, определяющих человеческий капитал и трудовой потенциал, изучена динамика их изменения в народном хозяйстве Украины в 2007 – 2011 гг (см. табл. 1).

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Таблица 1

Динамика изменения показателей, характеризующих уровень человеческого капитала и трудового потенциала в народном хозяйстве
Украины
в 2007 – 2011 гг.

Показатели	Уровень показателей по годам					2011 г. к 2007 г., %
	2007	2008	2009	2010	2011	
1	2	3	4	5	6	7
Исходные показатели:						
1. Валовой внутренний продукт, млн. грн.	1650992,0	2196052,0	2072549,0	2516699,0	3064567,0	185,6
2. Численность занятого населения, тыс. чел.	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0	20324,2	97,2
3. Численность населения, тыс. чел.	46200,0	46000,0	45800,0	45600,0	45500,0	98,5
4. Доходы населения млн. грн.	623389,0	845641,0	894286,0	1101175,0	1251005,0	200,7
5. Фонд номинальной зарплаты, млн. грн.	351936,0	470464,0	451343,0	540651,0	628111,0	178,5
6. Индекс потребительских цен	1,128	1,252	1,159	1,094	1,080	95,7
7. Валовая (смешанная) прибыль, млн. грн.	280954,0	360810,0	346676,0	410579,0	502422,0	178,8
Расчетные показатели:						
8. Фонд реальной заработной платы (воспроизводственный человеческий капитал государства) (стр. 5 / стр.6)млн. грн.	312000,0	375769,9	389424,5	494196,5	581584,3	186,4
9. Допроизводственный человеческий капитал $\left(\frac{\text{стр.4} / \text{стр.3}}{\text{стр.6} \times 22} \right)$, млн. грн.	543,7	667,4	765,8	1003,2	1157,2	212,8
10. Инновационный человеческий капитал государства $\left(\text{стр.8} \times \frac{2,5}{105} \right)$, млн. грн.	7800,0	9394,2	9735,6	12354,9	14539,6	186,4
11. Человеческий капитал государства (стр. 8 + стр. 9 + стр.10), млн. грн.	320343,7	385831,5	399925,9	507554,7	597281,1	186,4
12. Амортизационные отчисления от стоимости ОПФ, млн. грн.	33117,2	48009,8	35561,3	44893,2	60848,6	183,7
13. Затраты на технологическую энергию, млн. грн.	39815,1	57908,7	42769,6	54102,1	62866,6	158,0
14. Трудовой потенциал страны (стр.11+стр.12+стр.13), млн. грн.	393275,3	491750,0	478256,8	606550,0	720936,3	183,3
15. Рентабельность использования человеческого капитала $[(\text{стр.7}/\text{стр.11}) \times 100]$,%	87,7	93,5	86,7	80,9	84,1	95,9
16. Рентабельность использования трудового потенциала $[(\text{стр. 7} / \text{стр. 14}) \times 100]$,%	71,4	73,4	72,5	67,7	69,7	97,6
17. Капиталоотдача $[(\text{стр. 1} - \text{стр. 11})/\text{стр.11}]$, грн./грн.	4,2	4,2	4,2	4,0	4,1	97,6
18. Трудоотдача $[(\text{стр. 1} - \text{стр. 14})/\text{стр.14}]$, грн./грн.	3,2	3,5	3,3	3,1	3,3	103,1

Примечания:

1. Принятое число лет допроизводственного формирования человеческого капитала учитывает также время на получение высшего образования (стр.10).

2. В стр. 11 принят приближенный к реальной действительности уровень затрат на повышение профессионального уровня в размере 2,5 % от среднегодовой зарплаты ввиду отсутствия информации об этих затратах.

3. Амортизационные отчисления и затраты на технологическую энергию, ввиду отсутствия информации, устанавливаются с учетом структуры трудового потенциала по Донецкому региону.

Источник: разработано автором по показателям [3].

Показатели табл. 1 подтверждают реальность, достоверность и сопоставимость результатов исследования человеческого капитала в составе трудового потенциала, а также эффективность его использования на различных уровнях управления экономикой, определяемых по предложенным нами методам.

Динамика показателей табл. 1 свидетельствует также о значительном росте уровня трудового потенциала и образующих его элементов. В частности, человеческий капитал, его воспроизводственный и инновационный уровень возросли на 86,4 %, допроизводственный и инновационный уровень повысились на 112,8 %. Несколько меньшими темпами увеличивался трудовой потенциал (рост составил 83,3%) потому, что такие элементы рабочего места, как средства производства и технологическая энергия возрастали меньшими темпами, чем человеческий капитал. Однако эффективность использования анализируемых показателей незначительно снижена, что выразилось в снижении рентабельности использования трудового потенциала и человеческого капитала на 4,1%, рентабельности

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

использования трудового потенциала на 2,4 %, капиталотдачи также на 2,4 %. В тоже время трудоотдача выросла на 3,1% в результате преимущественного роста валового внутреннего продукта на (85,6 %) по сравнению с ростом трудового потенциала на (83,3 %).

Уровень и динамика анализируемых показателей определили структуру трудового потенциала и ее изменение (табл. 2).

Анализ показателей табл. 2 позволяет выделить как основной элемент структуры трудового потенциала человеческий капитал, доля которого возросла за пять лет с 81,46 % до 82,84 % т.е. на 1,7 %, в то время, как доля элементов физического капитала снизилась с 18,54 % до 17,16 %, т.е. на 7,4 %. В том числе, при росте доли амортизационных отчислений в структуре трудового потенциала на 0,2 %, доля затрат на технологическую энергию снижена на 13,8 %.

Таким образом, в аспекте распределительных отношений человеческий капитал, как собственность наемных работников, возрастал и составил в 2011 г. 82,84 % в структуре трудового потенциала. По сравнению с 2010 г этот показатель снизился лишь на 1 % (82,84 / 83,68 × 100-100), что подтверждает устойчивый характер динамики его уровня. Отсюда становится очевидным, что доля человеческого капитала и элементов физического капитала в структуре трудового потенциала может служить критерием пропорционального распределения и присвоение вновь созданной ценности между двумя собственниками трудового потенциала: наемными работниками и работодателями.

Таблица 2

Изменение структуры трудового потенциала в народном хозяйстве Украины в 2007 – 2011 гг.

Элементы трудового потенциала	Изменение структуры трудового потенциала по годам, %					2011 г. 2007 г., %
	2007	2008	2009	2010	2011	
1. Человеческий капитал, в том числе:	81,46	78,46	83,62	83,68	82,84	101,7
1.1 Допроизводственный этап	0,14	0,14	0,16	0,17	0,16	114,3
1.2 Воспроизводственный этап	79,34	76,41	81,44	81,47	80,66	101,7
1.3 Инновационный этап	1,98	1,91	2,04	2,04	2,02	102,0
2. Физический капитал, в том числе:	18,54	21,54	16,38	16,32	17,16	92,6
2.1 Амортизационные отчисления	8,42	9,76	7,44	7,40	8,44	100,2
2.2 Технологическая энергия	10,12	11,78	8,94	8,92	8,72	86,2
3. Трудовой потенциал	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Для этого нами совместно с профессором В.Н. Ковалевым разработан методологический подход, который позволяет определить части распределяемой добавленной стоимости, принадлежащие наемным работникам или работодателям ($У_{дс}$). В частности, для расчета ($У_{дс}$) предложена следующая формула:

$$У_{дс} = \frac{Дс \times И_{тп}}{100}, \quad (2)$$

где $Дс$ – добавленная стоимость млн. грн.;

$И_{тп}$ – доля человеческого капитала в трудовом потенциале, %.

Расчет валовой добавленной стоимости за период 2007-2011 гг., распределяемой между собственниками трудового потенциала в народном хозяйстве Украины, выполнен в табл. 3.

Таблица 3

Расчет распределяемой части добавленной стоимости между собственниками трудового потенциала в народном хозяйстве Украины в 2007 – 2011 гг.

Год	Исходные данные		Расчет, млн. грн.
	добавленная стоимость, млн. грн.	доля собственности в трудовом потенциале, %	
1	2	3	4
Часть, принадлежащая наемным работникам			
2007	720731	81,46	$У_{дс} = 720731 \times \frac{81,46}{100} = 587107,5$
2008	948056	78,46	$У_{дс} = 948056 \times \frac{78,46}{100} = 743844,7$
2009	913345	83,62	$У_{дс} = 913345 \times \frac{83,62}{100} = 763739,0$
2010	1082569	83,68	$У_{дс} = 1082569 \times \frac{83,68}{100} = 905893,7$
2011	1316600	82,84	$У_{дс} = 1316600 \times \frac{82,84}{100} = 1090671,4$
Часть, принадлежащая работодателям			
2007	720731	18,54	$У_{дс} = 720731 \times \frac{18,54}{100} = 133623,5$
2008	948056	21,54	$У_{дс} = 948056 \times \frac{21,54}{100} = 204211,3$
2009	913345	16,38	$У_{дс} = 913345 \times \frac{16,38}{100} = 149605,9$
2010	1082569	16,32	$У_{дс} = 1082569 \times \frac{16,32}{100} = 176675,3$
2011	1316600	17,16	$У_{дс} = 1316600 \times \frac{17,16}{100} = 225928,6$

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

На основании данных табл. 3 можно установить, что доля распределяемой части добавленной стоимости наемных работников возрастает на 85,8 % ($1090671,4 / 587107,5 \times 100 - 100$).

Дальнейшее развитие инновационной концепции формирования и управления трудовым потенциалом со стороны государства связано с решением такой научной проблемы, как обеспечение эффективного использования человеческого капитала и элементов рабочего места, институционального регулирования распределительных отношений в обществе в условиях различных форм собственности.

Выводы. Определение структуры трудового потенциала по элементам человеческого и физического капитала в пределах инновационной концепции позволяет обосновывать метод количественной оценки меры общественных распределительных отношений в Украине. Их конкретное выражение проявляется в распределении вновь созданной продукции (добавленной стоимости) между собственниками трудового потенциала: наемными работниками – собственниками человеческого капитала и работодателями – собственниками элементов рабочего места пропорционально доле их собственности в структуре трудового потенциала.

Такой методологический подход будет способствовать формированию механизма управления оплатой труда в Украине на научной основе.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Ковалев В.Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В.Н.Ковалев, Е.А. Атаева / Труд в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции (20-22 апреля 2011 г., г. Москва), т. 1 – Тверь. Издательство «СФК-офис». 2011. – С.88-94.
2. Ковалев В.Н. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В.Н.Ковалев, Е.А. Атаева // Формування ринкової економіки: Збірник наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1 – К.:КНЕУ, 2012. – С.536 – 546.
3. Україна у цифрах 2011: Статистичний збірник, Київ: Державна служба статистики України, 2012. – С. 24.

РЕЗЮМЕ

Розкриті теоретичні основи визначення сутності категорій людського капіталу і трудового потенціалу згідно інноваційній концепції в існуючих умовах ринкових розподільчих відносин в Україні, розроблено методологічний підхід до кількісної оцінки міри розподілу знов створеної вартості між власниками трудового потенціалу відповідно до його структури, проведені відповідні розрахунки.

Ключові слова: структура, трудовий потенціал, людський капітал, розподільчі відносини, додана вартість, фізичний капітал.

РЕЗЮМЕ

Раскрыты теоретические основы определения сущности категорий человеческого капитала и трудового потенциала согласно инновационной концепции в существующих условиях рыночных распределительных отношений в Украине, разработан методологический подход к количественной оценке меры распределения вновь созданной стоимости между собственниками трудового потенциала в соответствии с его структурой, проведены соответствующие расчеты.

Ключевые слова: структура, трудовой потенциал, человеческий капитал, распределительные отношения, добавленная стоимость, физический капитал.

SUMMARY

The theoretical bases of categories to define the essence of human capital and labor building under an innovative concept in the existing distribution of market relations in Ukraine, developed a methodological approach to quantify the measures of distribution of value added between the owners of the labor potential in accordance with its structure, made calculations.

Keywords: structure, employment potential, human resources, distribution relations, value added, physical capital.

ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Белявцев М.И., ДонНУ

Зайцева А.М., ДонНТУ

Постановка проблемы. При переходе от индустриальной экономики к информационной возникают новые тенденции, непосредственно затрагивающие экономическую и социальную безопасность и подвергающие сомнению правомочность традиционного подхода для развития сегодняшних и завтрашних маркетинговых стратегий. Это приводит к формированию качественно новой системе взглядов на цели, механизмы и результаты маркетинговой деятельности, т.е. экономическая и социальная безопасность формирует новую парадигму, в основе которой находится необходимое, важное и ценное для потребителя предложение. Следовательно, изучение потребительской ценности предложенной продукции, товара или услуги становится крайне необходимым условием новой парадигмы маркетинга и основой для экономической и социальной безопасности.

Анализ публикаций. Слово «ценность» придает множество разнообразных значений, а попытки научного изучения этого понятия предпринимались еще при Адаме Смите. В настоящий момент экономическая наука рассматривает два вида – это меновая и потребительная ценности. Если меновая ценность регулярно рассматривается в научных исследованиях экономистов, то потребительной повезло меньше, она до сих пор остается не до конца изученным объектом. С точки зрения маркетинга ценность рассматривается в работах Даулинга Г.Ф. [2], Леманн Дональда Р., Винера, Рассела С. [3], Д. Якобуччи [4], Шульца Дон Е., Танненбаума Стэнли И., Лаутерборн Роберта Ф. [5], а Гузь Н.Г. и Бывшев Р.Л. [1] рассмотрели математический аппарат ценности для повышения конкурентоспособности продукции.

Целью статьи является рассмотрение ценностной ориентации новой парадигмы маркетинга как основы экономической и социальной безопасности, которая вызвала изменение маркетинговых стратегий предприятий в инновационно - информационной экономике. В статье проанализирован процесс трансформации ценности с учетом современных тенденций маркетинга.

Основная часть исследования. Традиционная картина маркетинга, сложившаяся в 1950-60-е годы прошлого века, оперировала понятиями «свободная рыночная ниша», «неудовлетворенная потребность», «уникальное предложение». Она рассказывала, как увеличить продажи за счет создания или расширения рынка, и в то же время концепция 4Р не раскрывала в полной мере сущность конкуренции. Специалисты по маркетингу, исследующие одни и те же рынки по одинаковым методикам получали одинаковые результаты и делали одинаковые выводы. Все это привело к тому, что товары тоже стремились к одинаковости.

На смену этого этапа пришла эра PR, в которой акцент делался на отличительных особенностях производителя, т.е. начинает формироваться конкуренция товаропроизводителей, но еще не товаров и услуг. Сегодня уже можно говорить о новой эпохе, когда продавцу невозможно быть «первым и единственным», кто может удовлетворить потребность. Покупатель это видит, когда приходит в магазин и встречает там десятки подобных друг другу товаров. Потребителю не нужно объяснять, зачем ему товар, он это знает задолго до того, как у него появится потребность в покупке или деньги на ее совершение. Покупатель становится специалистом по выбору, т.е. формируется эра конкуренции.