

УДК 331.301

Олена АТАЄВА,

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємств і менеджменту Навчально-наукового професійно-педагогічного інституту Української інженерно-педагогічної академії, м. Бахмут

ВИЗНАЧАЛЬНА РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ

Анотація. У статті визначено сутність трудового потенціалу як структуроутворювального елементу загальнолюдського потенціалу. До його структури включено людський потенціал, який належить найманому працівникові та засоби виробництва і технологічна енергія на робочому місці, які належать роботодавцеві і яка перетворює його на економічну категорію, а людський потенціал – на людський капітал як вартісну субстанцію трудового потенціалу.

Науково обґрунтовано методологію кількісного визначення рівня і структури трудового потенціалу, що утворює передумову кількісного визначення міри розподілу доданої вартості між власниками трудового потенціалу, тобто визначення суспільних відносин. На прикладі Донецького регіону виявлено динаміку і закономірності зростання рівня трудового потенціалу у 2008-2015 рр.

Ключові слова: трудовий і загальнолюдський потенціал, структура, класифікація, суспільні відносини, людський потенціал, людський капітал, засоби виробництва, технологічна енергія, предмети праці.

Вступ. Економічній науці відомі різноманітні види потенціалів: економічний, фінансовий, соціальний, людський, трудовий, промисловий, виробничий, внутрішній, духовний, емоційний тощо. Фактично не існує наукової чи практичної категорії, якої би потенціал не розглядався. Практично до потенціалу відносять стан спокою аби якої економічної, виробничої або життєво необхідної категорії, що містить в собі результативні можливості господарюючих і інших суб'єктів.

Досвід свідчить про те, що підвищений інтерес і значимість для господарських цілей представляє трудовий і виробничий потенціал, який

характеризується виробничими можливостями створення нової вартості або збереження існуючої, ефективністю використання продуктивних сил суспільства і його виробничих відносин. Від рівня і ефективності використання трудового і виробничого потенціалу залежать не тільки господарські результати, але і вирішення соціальних задач суспільства. Тому важливо розглядати трудовий потенціал з точки зору його структурної взаємозалежності і виявлення умов для віднесення його до економічної категорії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зокрема питанню про сутність, методи оцінки рівня, структури, ефективності використання трудового потенціалу, який складає основу утворення продуктивних сил, присвячена значна кількість цінних наукових праць. Їх авторами є такі відомі українські і зарубіжні вчені, як Д. Богиня, М. Волгін, Б. Генкін, А. Добринін, М. Кім, Р. Колосова, А. Колот, В. Лич, Н. Лук'яненко, Р. Фатхутдінов, Л. Шаульська та ін. Уява цих вчених відносно структури трудового потенціалу заснована головним чином на демографічній концепції, яка сповідує екстенсивний його рівень, в якій сутність категорії трудового потенціалу виражена через рівень продуктивної сили людини за такими його особистими якостями як рівень загальних і професійних знань, професійна підготовка, досвід, здібності, здоров'я, мотивованість до праці тощо. Але в такій інтерпретації категорія трудового потенціалу в економічній літературі помилково віднесена до економічної категорії.

Формулювання цілей статті є виявлення класифікаційних ознак трудового потенціалу, що визначають його як елемент структури продуктивних сил у взаємозв'язку суспільних продуктивних сил і виробничих відносин, тобто як економічної категорії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Результати наших досліджень свідчать про те, що у ринковому виробництві ключовим науковим положенням при розгляді сутності і структури трудового потенціалу є визначення його суспільного характеру, як і характеру самої праці. Тому

доводиться враховувати, що суспільні відносини в колективному виробництві ґрунтуються на соціально-економічних виробничо-розподільних відносинах між різними власниками засобів існування у виробничій сфері. А такими є власники робочої сили, тобто наймані працівники, та власники засобів виробництва, або роботодавці. Іншими словами, якщо в процесі виробництва не виникає сполучення робочої сили з засобами виробництва, не виникає і виробничих відносин між різними власниками, тому трудовий потенціал, виражений лише особистими якостями найманих працівників неправомірно відносити до економічної категорії. Крім того, трудовий потенціал у сфері праці без сполучення особистих якостей найманого працівника з засобами виробництва, які належать роботодавцеві, непридатний для виробничого використання в принципі. Отже, стає наявним, що особисті якості працівника характеризують не трудовий потенціал, а потенціал особистості і представляють людський потенціал, власником якого є виключно найманий працівник.

Тому, зрозуміло, що трудовий потенціал в будь-якому його масштабі може представляти сукупність продуктивних сил господарюючих суб'єктів і виробничих відносин, використання яких дозволяє вирішувати не лише виробничі, а й соціальні завдання.

Саме такій точці зору протистоїть уявлення про сутність трудового потенціалу, яке оприлюднила Н. Шишпанова, узагальнивши також погляди на цю проблему інших авторів. Зокрема, сутність трудового потенціалу вона розкриває як: «трудові ресурси, тобто працездатне населення, володіючи певними особистими якостями, які характеризують його продуктивну силу» [1, с. 15].

Проте зауважуємо, що ці автори поняття людського потенціалу підміняють поняттям трудового потенціалу і не помічають його зв'язок з трудовим процесом та взаємодією з засобами виробництва, ігнорують соціально-суспільні відносини, які регулюють використання трудового

потенціалу у виробничій сфері, бо трудовий потенціал представляє собою сполучення у виробничому процесі взаємодії двох структурних його елементів: людського капіталу, власником якого є найманий працівник, і таких елементів фізичного капіталу, як засоби виробництва і технологічна енергія, власником яких є роботодавець. Але, як цілком очевидно, самі по собі якості людського капіталу, залишаються незатребуваними, доки у сфері виробництва вони не поєднуються і не взаємодіють з фізичним капіталом на робочому місці, де вони, озброєні засобами праці, перетворюються на трудовий потенціал. Тут і людський капітал, і вказані елементи фізичного капіталу стають складовими частинами структури трудового потенціалу, котрі оцінюються у вартісній формі, тобто стають вартісною субстанцією трудового потенціалу. Основні засоби виражаються у вигляді амортизаційних відрахувань, технологічна енергія – у вигляді витрат на неї» [2].

Логіка подібного визначення сутності трудового потенціалу, хоча і виходить за межі загально прийнятого економічною наукою її розуміння, та виражає не стільки індивідуальний, скільки колективний рівень трудового потенціалу в існуючих умовах суспільних відносин.

Отже, продуктивна сила особи виражає його індивідуальний людський потенціал, а сукупність таких потенціалів в поєднанні з засобами виробництва і технологічною енергією перетворюється в колективний трудовий потенціал, як суспільну економічну категорію.

Звідси сутність трудового потенціалу стає можливим розглядати як здатність людського капіталу в сукупності з засобами виробництва і технологічною енергією забезпечувати необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління економікою у визначених соціальних, економічних і технологічних умовах. Виходячи з такого розуміння сутності трудового потенціалу нами запропонована формула вартісної оцінки середньорічного суспільного рівня цього показника, за яким його величина представляє накопичену вартість людського капіталу за стадіями його

утворення: довиробничої, відтворювальної і інноваційної, а також амортизаційних витрат на засоби виробництва і витрат на технологічну енергію.

Наші теоретичні погляди на людський капітал розглянуті в спеціальному розділі роботи [2, с. 89-145], де цю категорію визначено як капіталізований людський потенціал у суспільному виробництві, що відбиває *суспільно розподільчі відносини власників трудового потенціалу*.

Як свідчать розрахунки, такий метод дозволяє встановлювати структуру трудового потенціалу, яка враховує частку власності найманих працівників і роботодавців, тобто дає змогу кількісно визначати виробничо-розподільчі відносини у сфері праці.

Звідси можливо стверджувати, що категорія трудового потенціалу стає суспільною, притаманною не окремій людині, особистості, а більш високому рівню управління економікою: від цеху, підприємства і вище до держави в цілому. Тому стає економічною категорією, бо, окрім рівня колективної продуктивної сили, виражає також виробничі відносини класового суспільства. Стосовно особистості можливо оцінювати рівень його продуктивної сили як потенціал людини, який поза сфери суспільного виробництва не може розцінюватись як суспільна, економічна категорія. До такої з більшою підставою можна віднести людський потенціал літератора, лікаря, митця тощо.

Логіка такого визначення сутності суспільного рівня трудового потенціалу має свої підстави, але при цьому виникає питання, чому в зазначеній формулі не враховані витрати роботодавця на матеріальні ресурси і прирівняні до них інші витрати, які складають собівартість виготовленої продукції, що входять до складу витрат на внутрішній валовий продукт.

Саме це питання потребує певного роз'яснення, бо виходить за рамки тлумачення сутності суспільного трудового потенціалу, тому що витрати на матеріали, як на уречевлену працю, не беруть участь у створенні нової цінності, а лише зберігають свою вартість у виготовленій продукції,

накопичуються після реалізації продукції і повертаються знову у виробництво. Саме наявність уречевленої праці понад трудовий потенціал продукує структуру виробничого потенціалу і в цьому аспекті це питання було розглянуто раніше у нашій публікації [3].

Отже стає можливим наочно розглянути структуру трудового потенціалу у складі загальнолюдського потенціалу, яка наведена на рисунку 1.

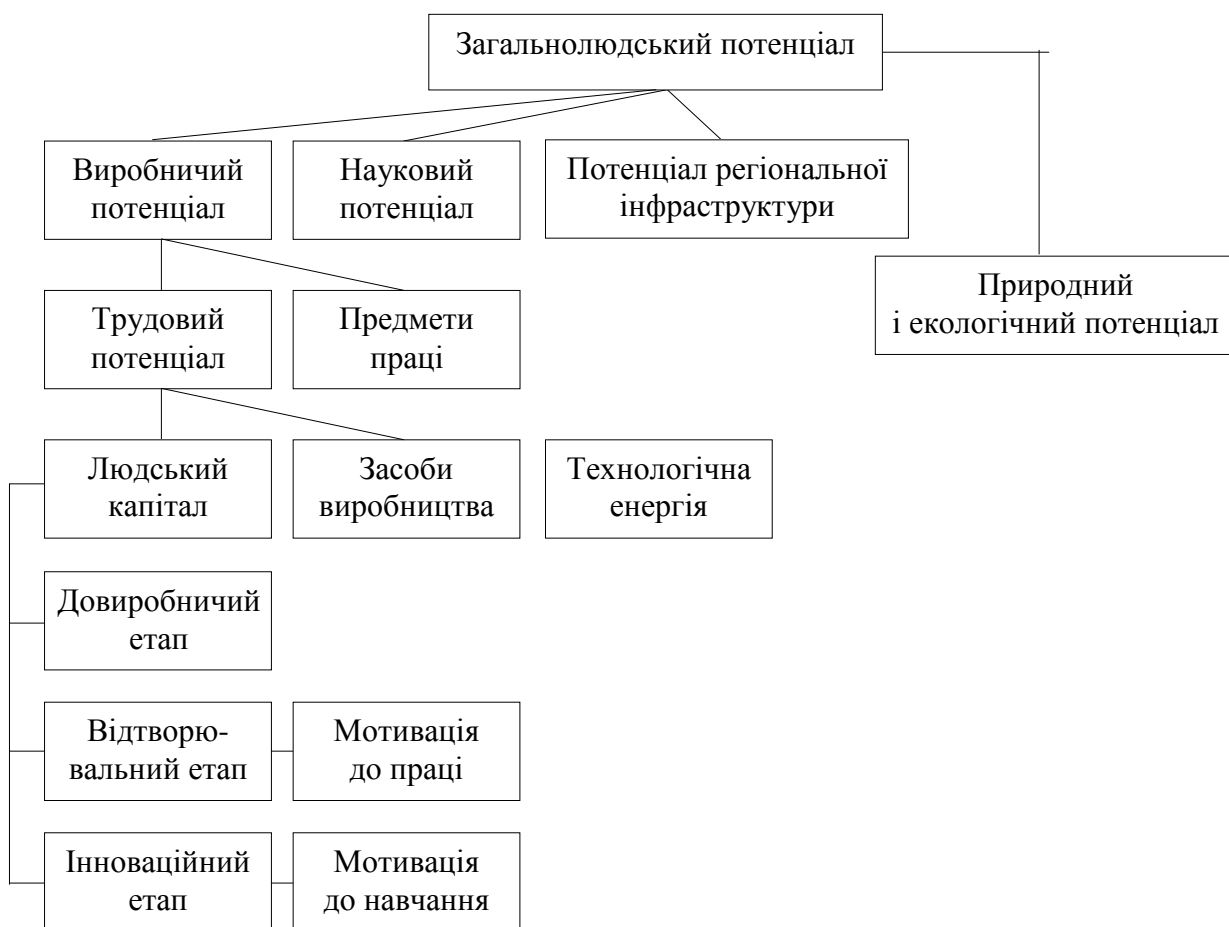


Рис. 1. Принципова схема класифікації елементів структури трудового потенціалу у складі загальнолюдського потенціалу

На підставі схеми класифікації елементів структури основних видів потенціалів стає можливим кількісне визначення їх рівнів, що свідчить про практичну спрямованість пропонованої методології визначення рівня і соціально-економічної сутності трудового потенціалу як структуро

утворювального елементу загальнолюдського потенціалу.

Зокрема, такий методологічний підхід дозволяє розглянути не лише теоретичні аспекти структуризації елементів трудового і загальнолюдського потенціалів, а і дослідити практично динаміку і тенденції їх зміни на прикладі Донецького регіону у 2008-2015 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

**Динаміка зміни трудового потенціалу в Донецькому регіоні
у 2008-2015 рр.**

Показник	Рівень показників по роках, млн. грн.								2015 р. до 2008 р. %
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
1. Людський капітал	22584,7	29525,9	37391,3	44094,5	45718,7	58554,6	74076,2	87149,7	385,9
2. Фізичний капітал (амортизація + витрати на технологічну енергію)	5398,0	6879,6	8658,6	11102,3	8802,2	13266,3	25050,1	24927,4	461,8
3. Разом трудовий потенціал (ряд 1+ряд 2)	27982,7	36405,5	46049,9	55196,8	54520,9	71820,9	99126,3	112077,1	400,5
4. Уречевлен а частина (матеріальні ресурси і прирівняні до них витрати)	52017,9	58388,6	57881,1	59620,3	95704,3	35024,7	61894,7	59129,0	113,7
5. Разом виробничий потенціал (ряд 3+ряд 4)	80000,6	94794,1	103931,0	114817,1	150225,2	106845,6	161021,0	171206,1	214,0
6. Валовий прибуток	25784,2	31928,7	42051,3	51440,9	42617,8	54749,6	65163,1	75154,4	291,5
7. Внутрішні й валовий продукти (ряд 3+ряд 4 +ряд 6)	105784,8	126722,8	145982,3	166258,0	192843,0	161595,2	226184,1	246360,5	232,9

Наведені показники в таблиці 1 свідчать, перш за все, про можливість методом кількісної оцінки трудового потенціалу визначати структуру цієї категорії, динаміку його зміни, що забезпечує зіставність показників по роках і

рівнях управління економікою та, головне, дає змогу враховувати зміну пропорцій між власністю на людський капітал та засоби виробництва. А це дає можливість пропорційного розподілу знов створеної вартості між власниками трудового потенціалу і кількісно виражати міру оцінки суспільних відносин.

Джерело: розроблено авторами за даними: Статистичний щорічник Донецької області за 2008-2015 рр. Державна служба статистики України. Головне управління статистики у Донецькій області.

Зокрема, як видно з табл. 1, динаміка рівня трудового потенціалу викриває тенденції зміни їх структури і темпів розвитку. Так, виявлено, що зростання трудового потенціалу в структурі виробничого потенціалу відбувається більш помітними темпами, ніж уречевленої частини, що визначає різну їх економічну роль у виробничому і соціальному процесі. Про це свідчить також динаміка зміни структури зазначених категорій (табл. 2).

Як свідчать показники табл. 2, на переважних темпах зростання елементів фізичного капіталу в порівнянні зі зростанням людського капіталу відбивається інноваційний характер соціально-економічного розвитку виробництва і трудового потенціалу.

Таблиця 2

Динаміка зміни елементів трудового потенціалу в структурі внутрішнього валового продукту Донецького регіону в 2008 р. і 2015 р.

Елемент структури	Структура елементів трудового і виробничого потенціалів у внутрішньому валовому продукті по роках, %		2015 р. до 2008р., %
	2008	2015	
1. Людський капітал	21,3	35,4	166,2
2. Фізичний капітал	5,1	10,1	198,0
3. Разом трудовий потенціал	26,4	45,5	172,3
4. Уречевлена частина виробничого потенціалу	49,2	24,0	48,7
5. Разом виробничий потенціал	75,6	69,5	91,9
6. Валовий прибуток	24,4	30,5	125,0
7. Внутрішній валовий продукт	100,0	100,0	x

Про це також свідчить помітне зниження частки предметів праці, що

вплинуло на зменшення у внутрішньому валовому продукті частки виробничого потенціалу порівняно з часткою трудового потенціалу.

Висновки. Визначення технологічної і суспільної сутності трудового потенціалу, як елементу структури виробничого і загальнолюдського потенціалів надто важливе, бо від науково обґрунтованого їх тлумачення залежить як економічна, так і соціальна політика держави, злагоджений розвиток соціально-трудових і суспільних відносин в країні. Саме соціально визначене формування структури трудового потенціалу є запорукою формування гармонічного суспільства і побудови відповідного економічного устрою.

Сутність трудового потенціалу у виробничій сфері може бути визначена виходячи із суспільної форми самої праці, яка відбувається за рахунок використання людського потенціалу, як особистої власності найманого працівника, в поєднанні з засобами праці і технологічної енергії, як власності роботодавця. В такій інтерпретації структура трудового потенціалу спроможна виражати міру кількісного визначення рівня суспільних відносин у виробництві і пропорційного розподілу знов створеної вартості між власниками трудового потенціалу.

Про практичну доцільність такого методологічного підходу свідчать проведені розрахунки зміни рівня трудового і виробничого потенціалу і їх структури у внутрішньому валовому продукті, за якими визначені тенденції переважного зростання трудового потенціалу порівняно зі зростанням виробничого потенціалу і витрат на матеріальні ресурси, що визначає різну економічну роль цих елементів у виробничому і соціальному процесі.

На переважних темпах зростання елементів фізичного капіталу над зростанням людського капіталу в структурі трудового потенціалу знайшов відбиток інноваційних процесів. Перспективи подальших досліджень можуть бути спрямовані на вирішення проблем формування соціальної моделі управління економікою держави.

Використана література

1. Шишпанова Н. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій / Н. Шишпанова // Україна: аспекти праці (наук.-економ. та суспільно-політичний журнал). – № 5, 2013. – С. 8–16.
2. Ковалев В.Н. Роль труда в формировании общественных отношений : монография / В.Н. Ковалев. – Харьков : «НТМТ», 2015. – 304 с.
3. Атаєва О.А. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання : [монографія] / В.М. Ковальов, О.А. Атаєва. – МОНМС України. УПА. – Харків, 2011. – 204 с.

Елена Алимовна Атаева,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия и менеджмента Учебно-научного профессионально-педагогического института Украинской инженерно-педагогической академии, г. Бахмут

ОПРЕДЕЛЯЮЩАЯ РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ ПРОДУКТИВНЫХ СИЛ

Аннотация. В статье определена сущность трудового потенциала как структурообразующего элемента общечеловеческого потенциала. В его структуру входит человеческий потенциал, который принадлежит наемному работнику, и средства производства и технологическая энергия на рабочем месте, которые принадлежат работодателю и которые превращают его в экономическую категорию, а человеческий потенциал – в человеческий капитал как стоимостную субстанцию трудового потенциала.

Научно обосновано методологию количественного определения уровня и структуры трудового потенциала, которая образует предпосылку количественного определения меры распределения добавленной стоимости между собственниками трудового потенциала, то есть меры выражения общественных отношений. На примере Донецкого региона выявлено динамику и закономерности роста уровня трудового потенциала в 2008-2015 гг.

Ключевые слова: трудовой и общечеловеческий капитал, структура, классификация, общественные отношения, человеческий потенциал, человеческий капитал, средства производства, технологическая энергия, предметы труда.

Olena Al. Atayeva,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics of Enterprise and Management Educational and Scientific Professional and Pedagogical Institute of Bakhmut, Ukrainian Engineering Pedagogical Academy, t. Bakhmut

THE DETERMINING ROLE OF LABOUR POTENTIAL IN THE DEVELOPMENT OF PRODUCTIVE FORCES

Abstract. The article defines the essence of the labour potential as a structure-forming element of the universal human potential. Its structure includes the human potential that belongs to the employee, and the means of production and technological energy in the workplace that belong to the employer and which turn it into an economic category, and human potential is turned into human capital as the value substance of the labour potential.

The methodology of quantitative determination of the level and structure of labour potential, which forms the prerequisite for the quantitative determination of the measure of the distribution of value added between the owners of labour potential, that is, the measure of expressing social relations, is scientifically grounded. On the example of the Donetsk region, the dynamics and patterns of growth in the level of labour potential in 2008-2015 were revealed.

Key words: labour and universal human capital, structure, classification, social relations, human potential, human capital, means of production, technological energy, objects of labour.

Стаття надійшла до редакції 22 жовтня 2017 року

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту
Української інженерно-педагогічної академії

О.Ю. Антипцева