

## Теоретичні настанови формування структури трудового потенціалу машинобудівних підприємств

*Розкрито сутність, методологічні підходи до кількісного визначення рівня, структури, ефективності використання трудового потенціалу в складі виробничого потенціалу і внутрішнього валового продукту на підприємствах. Досліджено на прикладі підприємств Донецького регіону тенденції зміни зазначених показників та запропоновано методи їх розрахунків.*

**Ключові слова:** трудовий і виробничий потенціал, структура, ефективність використання, методологія, тенденції зміни.

В.Н. КОВАЛЕВ,

д.з.н., професор, Украинская инженерно-педагогическая академия

## Теоретические установки формирования структуры трудового потенциала машиностроительных предприятий

*Раскрыты суть, методологические подходы к количественному определению уровня, структуры, эффективности использования трудового потенциала в составе производственного потенциала и внутреннего валового продукта на предприятиях. Исследованы на примере предприятий Донецкого региона тенденции изменения указанных показателей и предложены методы их расчетов.*

**Ключевые слова:** трудовой и производственный потенциал, структура, эффективность использования, методология, тенденции изменения.

*The essence, methodological approaches to quantify the level, the structure, the efficiency of the use of the labor potential as part of the productive potential and the gross domestic product on enterprises are revealed. Tendencies of changes of the fixed indices are investigated on the example of enterprises of the Donetsk region, and methods of their calculations are proposed.*

**Keywords:** labour and productive potential, structure, efficiency of the use, methodology, tendencies of changes.

**Постановка проблеми.** Трудовий потенціал як основний виразник виробничих ресурсів на підприємствах з давнини займав свою визначальну сходинку у розвитку людства не дивлячись на те, що його визнано як економічну категорію суспільного виробництва лише у XX сторіччі. З того часу в економічній науці розпочато теоретичне і практичне осмислення соціальних, економічних та організаційно-технологічних аспектів його функціонування і розвитку. Саме склад, структура, ефективність і соціальні наслідки використання трудового потенціалу створюють інтерес до цієї категорії у суспільства.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** За строк більш як півсторіччя проблемі формування і наслідків використання трудового потенціалу присвятили свої наукові праці відомі вітчизняні і зарубіжні спеціалісти, серед яких А. Колот, М. Кім, Д. Богиня, О. Грішанова, М. Долишній, В. Лич, Л. Шаульська, Н. Лук'яненко, Л. Шевчук, С. Пирожков, І. Джайн, Б. Генкін, Р. Колосова, М. Волгін, К. Ремізов, В. Куликов, Л. Костін, Ю. Кокін та ін. За результатами їх публікацій сутність цієї категорії визначається як сукупність виробничих можливостей особистості, до яких віднесено освіту, професійні знання, майстерність, здоров'я, природні здібності, мотивованість праці, її якість тощо [1].

Але таке визначення сутності трудового потенціалу характеризує рівень продуктивної сили особи, а не суспільно визначеної сукупності людей, людський потенціал яких формується поза виробничою сферою, минаючи суспільні виробничі відносини, що притаманні трудовому потенціалу, як економічній категорії. До того ж як показники вимірювання трудового потенціалу вказані автори використовують чисельність працездатного населення і фонд його робочого часу.

Подібне визначення сутності трудового потенціалу і його вимірювання передбачене найбільш поширеною в економічній науці демографічною концепцією, що ґрунтується на екстенсивних методах і показниках дослідження його рівня та не вра-

ховує параметри самої праці: напруженість, якість, умови і її мотивованість. Крім того, до складу такого трудового потенціалу названі науковці не включають засоби виробництва і технологічну енергію, без яких суспільне виробництво неможливе.

Тому категорію трудового потенціалу слід розглядати не як особисту, а як суспільну і соціально визначену економічну категорію, через те, що розкритий з класових позицій, трудовий потенціал належить двом контрагентам соціально-трудова відносин, з яких власником особистих продуктивних сил являється найманий працівник, а власником засобів виробництва і технологічної енергії – підприємець (роботодавець). У сфері виробничого спілкування між цими власниками виникають суспільні або виробничі відносини з приводу соціального і виробничого розподілу результатів праці, тобто знов створеної (доданої) вартості.

Саме наявність у ринковому виробництві соціально-розподільчих відносин дає підставу розглядати трудовий потенціал на рівні підприємств як економічну категорію.

**Мета статті** – розкриття природної і економічної сутності сукупного трудового потенціалу та його структури, за якою відбувається кількісне визначення пропорцій розподілу доданої вартості як результату його використання між контрагентами соціально-трудова відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Виходячи з розуміння соціально-економічної і технологічної природи трудового потенціалу, як і самої праці, його сутність стає можливим розкрити як здатність сукупності особистих виробничих можливостей людей в поєднанні з засобами виробництва і технологічною енергією забезпечувати необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління економікою в певних соціальних, економічних і технологічних умовах. Іншими словами, трудовий потенціал – це потенціал сукупності особистостей, що володіють власною продуктивною силою, озброєних засобами виробництва і технологіч-

ною енергією в суспільно визначених виробничих і соціальних економічних умовах.

Таке розуміння сутності трудового потенціалу дозволяє виробити методологічний підхід до оцінки рівня, структури і ефективності використання трудового потенціалу, а також кількісного визначення міри суспільних відносин між найманими працівниками і роботодавцями шляхом розподілу між ними знов створеної вартості пропорційно частки їх власності в структурі трудового потенціалу.

Отже, соціально-економічна структура трудового потенціалу представляє собою основний елемент методології кількісної оцінки міри суспільних відносин на підприємствах і в країні, про що свідчить світовий досвід та наші дослідження, а саме про те, що в ринковому виробництві трудовий потенціал представляє сполучення як особистих і колективних продуктивних сил, так і виробничих відносин, використання яких на підприємствах потребує вирішувати не тільки виробничі, а й соціальні завдання.

Таке тлумачення сутності трудового потенціалу в контексті суспільного виробництва дає можливість розглядати людський потенціал в сполученні із засобами виробництва як елемент людського капіталу, капіталізація якого відбувається в умовах суспільного виробництва за такими її стадіями: реалізація виробничого результату, соціальний і виробничий розподіл, привласнення і його споживання. Тому людський капітал як власність найманого працівника стає основним елементом структури трудового потенціалу, тоді як іншим його елементом з'являється частина фізичного капіталу (засоби виробництва і технологічна енергія), що утворюють власність роботодавця.

Таким чином, людський капітал перетворюється на вартісну субстанцію трудового потенціалу, логіка визначення якого, хоча і виходить за межі загально прийнятого економічною наукою її розуміння, та виражає не індивідуальний, а колективний рівень трудового потенціалу в існуючих умовах суспільного виробництва. Отже, продуктивна сила особи виражає її індивідуальний людський потенціал, а її сукупність в поєднанні з засобами виробництва і технологічною енергією перетворюється у колективний трудовий потенціал, тобто у суспільну економічну категорію.

Такі теоретичні настанови формування структури трудового потенціалу підприємств дозволяють кваліфікувати його як колективний трудовий ресурс, якому притаманні якості особистих і колективних продуктивних сил і виробничих відносин класового суспільства та спрямовувати методологічні положення у практичну площину господарських розрахунків і рішень.

Відносно сутності категорії людського капіталу і її ролі у виробничому і соціальному процесі наші погляди розглянуті в спеціальному розділі публікації [2], де її визначено як капіталізований людський потенціал у суспільному виробництві, що відображає суспільно розподільчі відносини власників трудового потенціалу. Зокрема, сутність людського капіталу визначено як сукупність сформованих і розвинутих в процесі життєвого циклу людини корисних його якостей у вигляді людського потенціалу: здоров'я, фізичних і розумових здібностей, загальних і професійних знань, досвіду, мотивів і інших якостей, виражених у вартісній формі витрат на їх придбання і необхідних для її життєдіяльності, невід'ємних від людини, власником і носієм яких він з'являється, і що приносить їй і суспільству дохід [1, с. 140].

Отже, і сутність трудового потенціалу можливо розглядати як здатність людського капіталу в сукупності з засобами виробництва і технологічною енергією забезпечувати необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління економікою в певних 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.

Логіка такого визначення сутності суспільного рівня трудового потенціалу має свої підстави, але при цьому виникає потреба роз'яснення саме того, чому з витрат на трудовий потенціал виключені з внутрішнього валового продукту витрати на матеріальні ресурси. Саме це питання виходить за рамки тлумачення сутності суспільного трудового потенціалу тому, що витрати на матеріали, як на уречевлену працю, не беруть участь у створенні нової вартості, а лише зберігають свою вартість у виготовленій продукції, яка накопичується після її реалізації і повертаються знову у виробництво. Тому наявність уречевленої праці понад трудовий потенціал визначає структуру виробничого потенціалу.

На підставі цього роз'яснення стає зрозумілою можливість кількісного визначення рівнів трудового і виробничого потенціалів, їх єдності і різниці, які свідчать про практичну спрямованість такої методології визначення рівня і соціально-економічної сутності трудового потенціалу як структуротворчого елементу виробничого потенціалу. Зокрема, такий методологічний підхід дозволяє розглядати не лише теоретичні аспекти структуризації елементів трудового і виробничого потенціалів, а і практично досліджувати динаміку і тенденції зміни на підприємствах рівня і структури трудового і виробничого потенціалів у складі внутрішнього валового продукту на прикладі промислових підприємств Донецького регіону у 2010–2012 роках (табл. 1).

Наведені показники табл. 1 дають уявлення не тільки про рівень і структуру людського, фізичного капіталу, трудового і виробничого потенціалу та їх зміну у складі внутрішнього валового продукту, а й надихають на таке визначення нами формули розрахунку рівня трудового потенціалу ( $\Pi_{\text{т}}$ ). А саме:

$$\Pi_{\text{т}} = \Pi_{\text{к}} + \Phi_{\text{к}}, \quad (1)$$

$$\Pi_{\text{в}} = \Pi_{\text{т}} + M_{\text{р}}, \quad (2)$$

$$\Pi_{\text{вв}} = \Pi_{\text{т}} + M_{\text{р}} + B_{\text{п}}, \quad (3)$$

де  $\Pi_{\text{к}}$  – людський капітал, млн. грн.;

$\Phi_{\text{к}}$  – елементи фізичного капіталу (засоби виробництва і технологічна енергія), млн. грн.;

$M_{\text{р}}$  – матеріальні ресурси, млн. грн.;

$B_{\text{п}}$  – валовий прибуток, млн. грн.

Таким чином, за даними табл. 1 і за формулами 1–3 стало можливим визначити рівень трудового потенціалу підприємств Донецького регіону по роках:

$$\Pi_{\text{т}} 2010 = 58554,6 + 13266,3 = 71820,9 \text{ млн. грн.};$$

$$\Pi_{\text{т}} 2011 = 74076,2 + 25050,1 = 99126,3 \text{ млн. грн.};$$

$$\Pi_{\text{т}} 2012 = 87149,7 + 24927,4 = 112077,1 \text{ млн. грн.}$$

Виробничого потенціалу:

# ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Таблиця 1. Динаміка зміни трудового і виробничого потенціалів підприємств Донецького регіону і їх структури у складі внутрішнього валового продукту в 2010–2012 роках**

Показник	Рівень показників по роках, млн. грн.			Структура по роках, %		
	2010	2011	2021	2010	2011	2012
1. Людський капітал	58554,6	74076,2	87149,7	36,24	32,75	35,37
2. Фізичний капітал	13266,3	25050,1	24927,4	8,21	11,08	10,12
3. Разом трудовий потенціал	71820,9	99126,3	112077,1	44,45	43,83	45,49
4. Матеріальні ресурси і прирівняні до них витрати	35024,7	61894,7	59129,0	21,67	27,36	24,00
5. Разом виробничий потенціал	106845,6	161021,0	171206,1	66,12	71,19	69,49
6. Валовий прибуток	54749,6	65163,1	75154,4	33,88	28,81	30,51
7. Внутрішній валовий продукт	161595,2	226184,1	246360,5	100,00	100,00	100,00

Джерело: розроблено автором за даними: Статистичний щорічник Донецької області за 2010–2013 роки. Державна служба статистики України. Головне управління статистики у Донецькій області.

$\Pi_{\text{в}} 2010 = 71820,9 + 35024,7 = 106845,6$  млн. грн.;  
 $\Pi_{\text{в}} 2011 = 99126,3 + 61894,7 = 161021$  млн. грн.;  
 $\Pi_{\text{в}} 2012 = 112077,1 + 59129 = 171206,1$  млн. грн.  
 Внутрішнього валового продукту:  
 $\Pi_{\text{вв}} 2010 = 71820,9 + 35024,7 + 54749,6 = 161595,2$  млн. грн.;

$\Pi_{\text{вв}} 2011 = 99126,3 + 61894,7 + 65163,1 = 226184,1$  млн. грн.;

$\Pi_{\text{вв}} 2012 = 112077,1 + 59129 + 75154,4 = 246360,5$  млн. грн.

Отже, у структурі внутрішнього валового продукту підвищення виробничого потенціалу над потенціалом трудовим становило, %:

у 2010 році  $= 106845,6 / 71820,9 \times 100 - 100 = 48,8\%$ ;

у 2011 році  $= 161021 / 99126,3 \times 100 - 100 = 62,4\%$ ;

у 2012 році  $= 171206,1 / 112077,1 \times 100 - 100 = 52,8\%$ .

Темпи щорічного зростання структурних елементів внутрішнього валового продукту до попереднього року становили, %:

• *трудового потенціалу:*

у 2011 році  $= 99126,3 / 71820,9 \times 100 - 100 = 38\%$ ;

у 2012 році порівняно з 2011 р.  $= 112077,1 / 99126,3 \times 100 - 100 = 13,1\%$ ;

• *матеріальних ресурсів:*

у 2011 році  $= 61894,7 / 35024,7 \times 100 - 100 = 76,7\%$ ;

у 2012 році  $= 59129 / 61894,7 \times 100 - 100 = -4,5\%$ ;

• *валового прибутку:*

у 2011 році  $= 65163,1 / 54749,6 \times 100 - 100 = 19,0\%$ ;

у 2012 році  $= 75154,4 / 65163,1 \times 100 - 100 = 15,3\%$ .

Частка трудового потенціалу у внутрішньому валовому продукті у 2012 році становила 45,5%, тоді як частка матеріальних ресурсів – 24%, а частка валового прибутку – 30,5%. Тому виявляється, що основним структурним елементом внутрішнього валового продукту залишається трудовий потенціал, ефективність використання якого визначається зміною його рентабельності ( $R_{\text{т}}$ ) за такою пропонуваною нами формулою:

$$R_{\text{т}} = B_{\text{т}} / (A_{\text{т}} + \Phi_{\text{т}}) \times 100. \quad (4)$$

Уяву про динаміку зміни  $R_{\text{т}}$  по роках надають такі розрахунки за формулою 4:

$R_{\text{т}} 2010 = 54749,6 / (58554,6 + 13266,3) \times 100 = 76,2\%$ ;

$R_{\text{т}} 2011 = 65163,1 / (74076,2 + 25050,1) \times 100 = 65,7\%$ ;

$R_{\text{т}} 2012 = 75154,4 / (87149,7 + 24927,4) \times 100 = 67,7\%$ .

Як свідчать розрахунки, рентабельність використання трудового потенціалу мала високий рівень, який змінюється по роках. Зокрема, вона знижується у 2011 році порівняно з 2010 роком на 13,8% ( $65,7 / 76,2 \times 100 - 100$ ). У 2012 році порівняно з 2011 роком рентабельність використання трудового потенціалу знов зросла на 3% ( $67,7 / 65,7 \times 100 - 100$ ), але зберігається тенденція загального зниження ефективності використання цього показника, що спотворює підприємства до пошуку резервів зростання валового прибутку.

## Висновки

За результатами наших досліджень виникає впевненість, що сутність трудового потенціалу може розглядатись не як особиста, а як суспільна, економічна категорія, що відображає поєднання особистих якостей з підвищення продуктивної сили працівників, тобто людського потенціалу, та засобів виробництва підприємств, на підґрунті якого виникають суспільні виробничі відносини між власниками трудового потенціалу.

Такі теоретичні настанови спотворюють до формування методологічних підходів з кількісного визначення сутності, рівня, структури, ефективності використання трудового потенціалу в структурі виробничого потенціалу і внутрішнього валового продукту та використання резервів підвищення валового прибутку.

## Список використаних джерел

1. Шишпанова Н. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій / Н. Шишпанова // Україна: аспекти праці (науково-економічний 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.