

адто тяжкі умови праці (12,3%), небажання працювати взагалі (24%), організаційно-технічні причини (21,9%). Одним із головних чинників, що впливає на праце використання засуджених, є невідповідність роботи, наявної в установах виконання покарань, спеціальності, яка була до позбавлення волі. Лише 6–10% засуджених у місцях позбавлення волі працюють за спеціальністю, яку мали на волі. Вони не виконують норми виробітку, виробляють продукцію низької якості та мають значні витрати часу на підготовчі роботи. Проведена оцінка працевикористання засуджених показує, що протягом першого місяця після навчання продуктивність праці у засуджених нижча на 25–30%, другого – на 10%, третього – на 3,5%, і лише на четвертому місяці вони починають виконувати норми виробітку. В перші місяці 30–40% виробленої ними продукції має низьку якість та великий відсоток браку [8].

Негативні наслідки працевикористання засуджених не за спеціальністю негативно впливає на психологічний стан засудженого, і, крім того, у засуджених, які мають тривалий стаж роботи за певною професією, в ході перенавчання формується негативне відношення до нової спеціальності. Внаслідок перекваліфікації працівник втрачає свою кваліфікацію, забуває попередню професію і не має необхідних знань та навичок за новою професією, внаслідок чого виникають відмови від праці, порушення трудової дисципліни і режиму. Для ефективного стимулювання трудової мотивації засуджених необхідно визначити ієрархію значимих для них трудових показників, що в подальшому може сприяти створенню більш адекватної моделі формування мотиваційних чинників, таких як оплата праці, соціальні гарантії, трудовий колектив, робоче місце та інші.

Висновки

Таким чином, слід враховувати неоднозначність і складність відносин між системами внутрішньої і зовнішньої мо-

тивації. Під впливом зовнішніх мотивів внутрішні мотиви можуть як посилюватися, так і руйнуватися. У свою чергу, реалізація внутрішніх мотивів може сприяти формуванню нових, більш складних зовнішніх мотивів. Обидва види мотивів реалізуються в діяльності через формулювання і досягнення відповідних ним цілей. У результаті співвідношення мотивів із цілями формується особистісний зміст діяльності, який і характеризує відношення засудженого до суспільно корисної праці.

Список використаних джерел

1. Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения / М. Ван дер Линден // Социальная история: ежегодник. – М., 2000. – С. 212–213.
2. Гляшенко А.Х. Историчний аспект формування мотивації праці / А.Х. Гляшенко // Економіка та держава. – 2007. – №7. – С. 82–85.
3. Елеонський В.А. Воздействие наказания на осужденных: Уч. пособие. – Рязань: Ряз. высш. шк. МВД СССР, 1980. – 160 с.
4. Эйдельман Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации / Я. Эйдельман // Вопросы экономики. – 1991. – №1. – С. 78–82.
5. Колот А.М. Мотивация персонала: Пособие / А.М. Колот. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
6. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы. Режим доступа: <http://www.ec-soc.msses.ru>
7. Шиханцев Г.Г. Юридическая психология [Электрон. ресурс] / Г.Г. Шиханцев // Режим доступа: <http://yurpsy.fatal.ru/bib/shihan>
8. Загальна характеристика ДПТС України [станом на 01.10.2012] [Електрон. ресурс] Державна пенітенціарна служба України. – URL: <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/628075>

О.А. АТАЄВА,
к.е.н., доцент, Українська інженерно-педагогічна академія

Формування людського капіталу в структурі трудового потенціалу і розподільчих відносин в Україні

Розроблено методи вартісної оцінки рівня людського і фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу в аспекті розподільчих виробничих відносин між його власниками та капіталізації витрат на нього, а також ефективності використання. На основі зіставлення рівня людського і фізичного капіталу розроблено метод науково обґрунтованого і кількісного визначення пропорцій розподілу доданої вартості між власниками трудового потенціалу.

Ключові слова: людський капітал, фізичний капітал, трудовий потенціал, рівень, структура, суспільні виробничі відносини, розподіл, додана вартість, динаміка, ефективність використання.

Разработаны методы стоимостной оценки уровня человеческого и физического капитала в структуре трудового потенциала в аспекте распределительных производственных отношений между его собственниками и

капитализации затрат на него, а также эффективности использования. На основе сопоставления уровня человеческого и физического капитала разработан метод научно обоснованного количественного определения пропорций распределения добавленной стоимости между собственниками трудового потенциала.

Ключевые слова: человеческий капитал, физический капитал, трудовой потенциал, уровень, структура, общественные производственные отношения, распределение добавленной стоимости, динамика, эффективность использования.

The methods of valuation of the level of human and physical capital in the labor potential in terms of the distribution of industrial relations between the owners and the capitalization of its costs and efficiency. By comparing the level of human and physical capital have developed scientific sound quantify the distribution of value added between the owners of labor potential.

Keywords: human capital, physical capital, labor potential, level, structure, social relations of production, distribution, value added, dynamics, efficiency.

Постановка проблеми. В останнє десятиріччя в економічній теорії і практиці України приділяється особлива увага людському чиннику в соціально–виробничих відносинах. І це не випадково, бо задекларований соціально–економічний напрям розвитку ринкового виробництва в усьому світі вимагає перш за все спрямовувати його на ефективні дії з метою задоволення соціальних потреб суспільства. Саме такий науково обґрунтований підхід перетворює розвиток і формування людського капіталу як основного елементу трудового потенціалу в надзвичайно актуальну і вагомую тему.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Питанням формування людського капіталу присвячена значна кількість наукових праць відомих вчених–економістів. Значний внесок у дослідження цієї теми внесли лауреати Нобелівської премії американські вчені Теодор Шульц і Геррі Беккер у другій половині 20–го століття. Але першовідкривачем категорії людського капіталу все ж слід вважати класиків політичної економії, творців теорії трудової вартості капіталу: А. Сміта і К. Маркса. Саме вони розкрили суспільний характер категорії продуктивних сил і виробничих відносин у класовому суспільстві. Значну увагу темі людського капіталу приділили останнім часом вітчизняні дослідники О.А. Грішнова, М.І. Хромов, Н.В. Ушенко, В.П. Антонюк, Г.В. Назарова, Л.С. Лісогор, В.М. Ковальов, В.В. Важинська та ін., російські вчені Б.М. Генкін, А.М. Добринін, М.О. Волгін, Р.П. Колосова і ін., зарубіжні вчені А. Маршал, П. Самуельсон, Дж. Мілль, Дж. Маккулох, Г. Маклеод, І. Фішер, Ф. Махлуп.

Окремо від людського капіталу розкрита тема трудового потенціалу в публікаціях таких вітчизняних вчених, як М.М. Кім, Л.В. Шаульська, Н.Д. Лук'янченко, А.М. Колот, В.М. Долишній та ін. Але в працях цих вчених закладені в основному трудові, а не вартісні методи визначення рівня ана-

лізованих категорій, що заважає об'єктивному аналізу їх показників на різних рівнях управління економікою в контексті суспільних виробничих відносин. До того ж комплексний розгляд в економічній літературі питань трудового потенціалу і людського капіталу в поєднанні цих категорій крайня рідкість. Тому нами у співавторстві з професором В.М. Ковальовим було опубліковано ряд наукових праць, в яких людський капітал і трудовий потенціал розглядаються як поєднана економічна категорія, розроблені методи їх кількісного визначення. Людський капітал кваліфікується як вартісна субстанція трудового потенціалу.

Комплексний підхід до визначення людського капіталу і трудового потенціалу потребує удосконалення методів мотивації і оплати праці визначення ефективності їх використання, дослідження капіталізації витрат на людський і інтелектуальний капітал, зміни форм власності на них, виробничих відносин між власниками людського капіталу – найманими працівниками і роботодавцями – власниками засобів виробництва.

До публікацій із зазначених питань відносяться також наші роботи [1–7]. Виникає необхідність розробки методів розподілу і привласнення результатів використання трудового потенціалу за часткою власності між найманими працівниками і роботодавцями. Така спрямованість досліджень змінює існуючі погляди на соціальний розподіл доданої вартості.

Метою статті є обґрунтування сутності категорій людського капіталу і трудового потенціалу, розробка методів кількісної оцінки їх рівня, визначення динаміки зміни структури, зв'язку із розподільчими виробничими відносинами ефективності використання в Донецькому регіоні.

Виклад основного матеріалу. Нашими дослідженнями доведено, що теоретичні і методологічні основи наукового визначення сутності і методів оцінки рівня і структури людського капіталу та трудового потенціалу базуються на таких наукових положеннях:

1. На відміну від сталого визначення сутності людського капіталу лише як витрат на формування загальнолюдських знань і професійних якостей працівників ми до цієї категорії відносимо також витрати на забезпечення життєдіяльності найманих працівників і їхніх родин. Саме ці витрати забезпечують накопичення знань, бо, як відомо, зі смертю людини припиняється її життя та зникають накопичені знання і професійні якості.

Тому сутність людського капіталу розкрита у статті як наявність комплексу сформованих і розвинених у процесі життєдіяльності людини корисних його якостей: біофізичного стану організму (здоров'я), розумових і фізичних здібностей, загальних і професійних знань, досвіду і мотивів, виражених у вартісній формі і придатних для його трудової діяльності, невід'ємних від людини, власником і носієм яких він є і які приносять йому і суспільству дохід. Слід також враховувати, що накопичені протягом життя витрати на зазначені якості людини перетворюються у капітал лише з часом за фазами

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

їх капіталізації, а саме: створення доданої вартості, її реалізації, розподілу, привласнення і вживання.

2. Корисні якості і ефект від використання людського капіталу виявляються при його взаємодії з фізичним капіталом у виробничих умовах з метою одержання соціально-економічного результату. Тому лише за умови поєднання людського капіталу з такими субстантами матеріального виробництва, як техніка, технологія і організація виробництва, формується трудовий потенціал.

3. У результаті взаємодії двох видів капіталу з'являється знов створена (додана) вартість, яку складають заробітна плата і прибуток. Саме за фазами капіталізації витрат на людський капітал: вироблення (споживчої вартості) конкретного продукту, реалізація його, розподіл, привласнення і споживання доданої вартості проявляються класові виробничі відносини між власниками людського капіталу і виробничих засобів та технологічної енергії. Ці відносини відбуваються у формі орендних стосунків, за якими найманий працівник на встановлений за договором час здає в оренду роботодавцеві свою здатність до праці, за що одержує заробітну плату, а роботодавець відповідно здає в оренду найманому працівникові засоби виробництва і технологічну енергію, за що одержує прибуток.

4. Зазначені вище фази капіталізації витрат на людський капітал передбачають розподіл доданої вартості за рівнем власності виходячи зі структури трудового потенціалу.

5. Формування і розвиток людського капіталу відбувається протягом життя людини до закінчення його трудової діяльності, після чого держава забезпечує найманого працівника засобами до гідного існування у вигляді пенсійних надходжень. В історичному аспекті період формування людського капіталу ми поділяємо на три етапи.

Довиробничий етап формування. Він охоплює період від народження людини до вступу її у трудову діяльність. За цей час людина формує свій світогляд, біофізичний і розумовий потенціал, одержує базову освіту і виховання за рахунок інвестицій батьків і благодійних фондів у вигляді безповоротного кредиту.

Відтворювальний етап. Це найбільш довготривалий період у житті людини, що пов'язаний з виробничою і творчою її діяльністю. Інвестиції в людський капітал за цей час здійснюються за рахунок особистих доходів, розмір яких має бути, згідно з теорією К. Маркса, еквівалентним вартості робочої сили, тобто достатнім для розширеного відтворення робочої сили і задоволення потреб працівників і їхніх родин.

Інноваційний етап. У часі він суміщений з відтворювальним етапом. Та джерелом інвестицій на професійне безперервне навчання в основному являються засоби роботодавця і самого працівника та спеціальних фондів.

Таким чином визначено, що вартість трудового потенціалу дорівнює вартості людського капіталу разом із вартістю засобів праці і технологічної енергії. Звідси в протилежність

поглядам деяких вчених на трудовий потенціал як на сукупність чисельності зайнятого населення і їхнього робочого часу в нашій уяві сутність цієї категорії може бути розкрита як потенційна або реальна величина ресурсу праці, здатного забезпечити необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління працею в певних суспільно-економічних і технологічних умовах.

Виходячи із зазначених наукових положень стає можливою розробка методологічного підходу до кількісної оцінки рівня і структури трудового потенціалу і людського капіталу регіону і особистості.

Для розрахунку рівня трудового потенціалу (ΣT_n) регіону пропонуємо розроблену нами за участю проф. В.М. Ковальова формулу:

$$\Sigma T_n = \left[(\Sigma_{лк} + \Sigma_{а.овф} + B_{ме}) \times \mathcal{C}_{co} \right] \quad (1)$$

де $\Sigma_{лк}$ – загальна вартість людського капіталу в середньорічному обчисленні, тис. грн.;

$\Sigma_{а.овф}$ – середньорічні амортизаційні відрахування від вартості основних виробничих фондів, тис. грн.;

$B_{те}$ – середньорічні витрати на енергетичні ресурси на технологічні цілі, які визначаються на одного працівника, тис. грн.;

\mathcal{C}_{co} – середньооблікова чисельність найманих працівників аналізованої сукупності, тис. осіб.

Звідси

$$\Sigma_{лк} = \left[\left(\frac{B_{двф}}{T} + \frac{B_{лкв}}{I_{сц}} + \Delta B_{лкв} \right) \times \mathcal{C}_{co} \right] \quad (2)$$

де $B_{двф}$ – витрати на довиробниче формування людського капіталу особи. В розрахунок приймається наявний дохід на одного мешканця (регіону, держави), тис. грн.;

T – середня кількість років довиробничого формування людини. Приймається з умови одержання вищої освіти – 22 роки;

$B_{лкв}$ – середньорічні відтворювальні витрати на людський капітал. Приймається на рівні середньорічної зарплати одного найманого працівника з включенням відрахувань на соціальні потреби, тис. грн.;

$I_{сц}$ – індекс споживчих цін;

$\Delta B_{лкв}$ – середньорічні інвестиції в людський капітал на інноваційним етапі у виробничій сфері, що витрачаються роботодавцем або працівником на професійне навчання, тис. грн.

Враховуючи відсутність інформації про інвестиції на людський капітал у довиробничий період, їх величину (K) можливо визначити за формулою, запропонованою Т.М. Осипчуком [12]:

$$K = \frac{\Pi}{N\%}, \quad (3)$$

де Π – річний дохід від професійної діяльності батьків, грн.;

$N\%$ – відсоток капіталізації.

Як показники і методи визначення ефективності використання трудового потенціалу ми пропонуємо рентабельність трудового потенціалу ($R_{тп}$) і трудовіддачі ($T_{в}$).

Зокрема, ($R_{тп}$) може бути визначено за формулою:

$$R_{тп} = П / УТ_{п} \times 100, \quad (4)$$

де $П$ – прибуток від звичайної діяльності, тис. грн.

Розрахунок трудовіддачі рекомендуємо проводити за такою формулою:

$$T_{в} = O_{рп} - УТ_{п} / УТ_{п}, \quad (5)$$

де $O_{рп}$ – обсяг реалізованої продукції, тис. грн.

Дослідження рівня, структури, ефективності використання людського капіталу і трудового потенціалу в Донецькому регіоні дозволили встановити тенденції зміни цих показників за 2007–2011 роки (табл. 1).

Як свідчать показники табл. 1, зміна рівня і ефективності використання людського капіталу та трудового потенціалу Донецького регіону за аналізований період мала тенденцію, на яку вплинуло загострення світової і вітчизняної економічної кризи. Зокрема, сутність цієї тенденції висвітлюється в динаміці показника «фінансовий результат», який був найбільш високим у 2007 році (40,5 млрд. грн.) і з початком кризи (2008) знизився до 10,6 млрд. грн., тобто на 73,8% ($10,6 / 40,5 \times 100 - 100$), а у 2009 році створився збиток в сумі 3,4 млрд. грн. У цей час рівень людського капіталу і трудового потенціалу продовжував нарощуватися. Так, рівень людського капіталу регіону в порівнянні до 2007 роком зростає: у 2008 році – на 16,9% ($69975,2 / 59855,6 \times 100 - 100$), у 2009 році – на 22,4% ($73238,2 / 59855,6 \times 100 - 100$).

У той же час людський капітал особи зростає більш помітними темпами, особливо у 2009 році, бо чисельність зайня-

того населення у цей період скоротилася на 7,2% ($1981,3 / 2135 \times 100 - 100$), і лише у 2010–2011 роках чисельність зайнятого населення почала поступово зростати. Темпи зростання людського капіталу особи у 2009 році порівняно з 2007 роком зросла на 31,8% ($36964,7 / 28035,4 \times 100 - 100$), тоді як людського капіталу регіону – на 22,4% ($73238,2 / 59855,6 \times 100 - 100$).

Такі ж закономірності зміни рівня трудового потенціалу особи і регіону спостерігалися відносно показника трудового потенціалу. Але темпи його зміни були меншими, бо його склад містить певну частку фізичного капіталу, яка зросла за аналізований період лише на 5%.

Відповідно до зміни фінансового результату змінювався і показник, який залежить від фінансового стану регіону, а саме рентабельність використання людського капіталу. Динаміка зміни його рівня мала стрибкоподібну тенденцію. Зокрема, рівень рентабельності використання людського капіталу регіону у 2011 році в порівнянні з 2007 роком знизився на 81,7% ($18,3 - 100$). У 2008 році його рівень становив лише 15,1% у порівнянні з 67,6% у 2007 році. У 2009 році рентабельність була з мінусовою позначкою, і лише у 2010–2011 роках цей показник почав підвищуватися.

Така ж закономірність відбивається на зміні показника «трудова потенція». Зниження його рівня у 2011 році порівняно з 2007 роком становило 80,2% ($19,8 - 100$).

Таким чином, ефективність використання людського капіталу у складі трудового потенціалу виявляється важливим чинником, який впливає на фінансовий стан регіону. Крім того, ефективність використання зазначених категорій виражають такі показники, як капітало- і трудовіддача. Їх ди-

Таблиця 1. Рівень і ефективність використання людського капіталу та трудового потенціалу Донецького регіону в 2007–2011 роках

Показники	Рівень показників по роках					2011 до 2007, %
	2007	2008	2009	2010	2011	
1. Людський капітал особи, грн.	28035,4	32724,7	36964,7	49084,4	50727,4	180,9
в т.ч.						
1.1. На довиробничому етапі, грн.	671,5	931,4	982,9	1215,6	1391,3	207,2
1.2. На відтворювальному етапі, грн.	26875,3	31225,6	35339,3	47014,0	48132,8	179,1
1.3. На інноваційному етапі, грн.	488,6	567,7	642,5	854,8	1203,3	246,3
2. Чисельність зайнятого населення, тис. осіб	2135,0	2138,3	1981,3	1983,7	1995,4	93,5
3. Людський капітал регіону (ряд 1 x ряд 2), млн. грн.	59855,6	69975,2	73238,2	97368,7	101221,4	169,1
4. Фізичний капітал регіону, млн. грн.	14427,4	16767,5	12365,3	10982,8	15148,1	105,0
в т.ч.						
4.1. Амортизаційні відрахування з основних виробничих фондів, млн. грн.	6557,9	7621,6	5620,6	4992,2	6885,5	105,0
4.2. Витрати на технологічну енергію, млн. грн.	7869,5	9145,9	6744,7	5990,6	8262,6	105,0
5. Трудова потенція регіону (ряд 3 + ряд 4), млн. грн.	74283,0	86742,7	85603,5	108351,5	116369,5	156,7
6. Фінансовий результат, млн. грн.	40484,2	10570,4	- 3448,1	7705,1	12556,2	31,0
7. Обсяг реалізованої продукції, млн. грн.	354481,0	411979,5	338587,5	499222,6	685930,1	193,5
8. Рентабельність людського капіталу (ряд 6 / ряд 3 x 100), %	67,6	15,1	-	7,9	12,4	18,3
9. Рентабельність трудового потенціалу (ряд 6 / ряд 5 x 100), %	54,5	12,2	-	7,1	10,8	19,8
10. Капіталовіддача [(ряд 7 - ряд 3) / ряд 3], грн./грн.	4,9	4,9	3,6	3,6	5,8	118,4
11. Трудовіддача [(ряд 7 - ряд 5) / ряд 5], грн./грн.	3,8	3,8	3,0	3,6	4,9	128,9

Джерело: Статистичний щорічник Донецької області за: 2007–2011 роки. – Донецьк: Головне управління статистики у Донецькій області.

Таблиця 2. Структура трудового потенціалу Донецького регіону в 2007–2011 роках

Елементи структури трудового потенціалу	Рівень показників в структурі по роках, %					2011 до 2007, %
	2007	2008	2009	2010	2011	
Трудовий потенціал	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	–
у тому числі:						
Людський капітал, в ньому:	80,58	80,67	85,56	89,86	87,00	107,97
довиробничий етап	1,93	2,30	2,28	2,23	2,39	123,83
відтворювальний етап	77,24	76,97	81,79	86,07	82,54	106,86
інноваційний етап	1,41	1,40	1,49	1,56	2,07	146,81
Фізичний капітал, в ньому:	19,42	19,33	14,44	10,14	13,00	66,91
амортизаційні відрахування від ОВФ	8,83	8,79	6,56	4,61	5,90	66,82
витрати на технологічну енергію	10,59	10,54	7,88	5,53	7,10	67,04

Джерело: розробка автора.

наміка більш позитивна, ніж фінансового показника – рентабельність використання людського капіталу і трудового потенціалу. Так, капіталовіддача (людського капіталу) зросла за аналізований період на 18,4%, трудовіддача – на 28,9%. На цих показниках також відбилася економічна криза, хоча і в менших розмірах, ніж на показнику рентабельності використання аналізованих категорій.

Отже, проведений аналіз свідчить про впливовий характер людського капіталу і трудового потенціалу на конкурентоспроможність економіки регіону, який пов'язаний не лише з трудовими, а й з фінансовими чинниками. Крім того, як відмічалось вище, на підвищення ефективності використання людського капіталу і трудового потенціалу впливає вдосконалення системи економічного стимулювання процесу використання аналізованих категорій.

У ході досліджень встановлено, що надто важливим науковим завданням постає розкриття структури трудового потенціалу, оскільки воно, з одного боку, свідчить про значення кожного її елементу, з іншого – не менш важливим стає виявлення пропорцій розподілу доданої вартості за критерієм власності на людський і фізичний капітал.

Виходячи з показників табл. 1 зміну структури трудового потенціалу в Донецькому регіоні у 2007–2011 роках розкрито в табл. 2.

На основі розгляду показників табл. 2 виявляються такі тенденції зміни структури трудового потенціалу:

1. Частка людського капіталу в структурі трудового потенціалу в 2011 році становила 87%. Вона за період 2007–2011 років зросла на 7,97% і являється домінуючим елементом трудового потенціалу.

2. Частка фізичного капіталу в 2011 році становила лише 13%. Її величина, навпаки, зменшилася порівняно з 2007 роком на 33,06% (66,94 – 100).

3. Стає зрозумілим, що сам людський капітал без поєднання у виробничих умовах з засобами виробництва і технологічною енергією, тобто елементами фізичного капіталу, інертний. Тому на його діяльний характер надихає не тільки поєднання з фізичним капіталом, а й соціально-виробничі відносини між двома власниками, що перетворює його на економічну категорію. Виникає думка про необхідність використання розподілу і присвоєння знов створеної вартості

між найманими працівниками і роботодавцями відповідно до частки їхньої власності у трудовому потенціалі. З цих причин і трудовий потенціал слід кваліфікувати як економічну категорію.

Отже, виходячи з цієї думки рівень доданої вартості Донецького регіону, який у 2011 році становив 60 689 млн. грн. (48132,8 + 12556,2), слід розподіляти відповідно до частки власності у трудовому потенціалі: найманих працівників – 87%, роботодавців – 13%. Тому частка найманих працівників має становити 52 799,43 млн. грн. (60689 × 0,87). Частка роботодавців – 7889,57 млн. грн. (60689 × 0,13). Тобто перерозподілена частка на користь найманих працівників має скласти 4666,63 млн. грн. (12556,2 – 7889,57). Вона може бути використана у вигляді дивідендів або заохочувальних виплат за внесок окремих працівників у спільні виробничі результати роботи колективу підприємств.

Висновки

Людський капітал як економічна категорія у виробничій сфері виступає в поєднанні з такими елементами фізичного капіталу, як амортизація основних виробничих фондів та витрати на технологічну енергію. Разом вони утворюють трудовий потенціал особи, підприємства, регіону, держави і виражають суспільні виробничі відносини між найманими працівниками – власниками людського капіталу і роботодавцями – власниками засобів виробництва і технологічної енергії. Їхні виробничі відносини проявляються за стадіями капіталізації витрат на людський капітал: у створенні доданої вартості, реалізації, розподілу, привласненні і споживанні. Формою реалізації таких відносин у сучасних ринкових умовах стають орендні відносини відповідно до договору, за яким найманий працівник на певний час здає в найом роботодавцеві свою здатність до праці, за що одержує заробітну плату, а роботодавець здає працівнику в оренду засоби виробництва, за що одержує прибуток.

Дослідженнями в 2007–2011 роках у Донецькому регіоні виявлено тенденцію стрибкоподібного розвитку людського капіталу і трудового потенціалу і їхніх елементів, на що вплинуло загострення світової вітчизняної економічної кризи у 2008–2009 роках. Виявлено, що основним елементом трудового потенціалу являється людський капітал.

Згідно з цією тенденцією пропонується ввести порядок, за яким розподіл доданої вартості має проводитися між власниками пропорційно частці власності у трудовому потенціалі. За даними Донецького регіону, в 2011 році ці пропорції становили: людського капіталу – 87%, або 52 799,43 млн. грн., фізичного капіталу – 13%, або 7889,57 млн. грн. Частина, яка повинна перерозподілитися на користь найманих працівників, становила 4666,63 млн. грн., або 7,7% доданої вартості регіону за 2011 рік.

Список використаних джерел

1. Атаева Е.А. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Спец. вип. «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток»: Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536–546.

2. Атаева Е.А. Капитализация затрат на человеческий капитал и трудовой потенциал / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Інноваційно-інвестиційна політика сталого розвитку регіонів України: від теорії до практики: колективна монографія в 2-х томах. Т. 1 під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2012. – С. 178–193.

3. Атаева О.А. Трудовой потенциал региона: развитие, стимулирование, эффективность использования: Монография / О.А. Атаева, В.М. Ковальов. – МОНМС України. УІПА. – Харків, 2011. – 204 с.

4. Атаева Е.А. Вопросы методологии стоимостной оценки человеческого капитала / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Вісник ДДМА (Зб. наук. праць). – №3(24), 2011. – С. 116–120.

5. Атаева Е.А. Тенденции развития человеческого капитала в Донецком регионе / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Вісник Донецького університету економіки і права: Зб. наук. пр. Ред. В.К. Мамутов та ін. – Донецьк: ДонУЕП, 2011. – №2. – С. 16–22.

6. Атаева Е.А. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Труд в XXI веке: Сб. материалов международной научно-практической конференции (20–22 апреля 2011 г., г. Москва). Т. 1. – Тверь: Изд. «СФК-офис», 2011. – С. 88–95.

7. Атаева Е.А. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Вісник ДонНУ (науковий журнал) / Серія В. Економіка і право: №1, 2010. – С. 43–48.

8. Осипчук Т.М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т.М. Осипчук // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування: Зб. наук. пр. – Рівне: НУВГП, 2008. – С. 66–72.

УДК 519.688.656.26:385.33:316

М.М. АДЖАВЕНКО,
к.е.н., доцент, Державний економіко-технологічний університет транспорту

Людський капітал в економічній перспективі транспортного підприємства

Економіка сучасності на перший план висуває при забезпеченні довгострокового успіху підприємства транспорту та його конкурентоспроможності кваліфікований персонал. Поступово господарюючі суб'єкти переходять від розвитку, що базується на матеріальних та фінансових ресурсах, до пріоритетного – «знання» та управління ним.

Ключові слова: інтелектуальна власність, інноваційний розвиток, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, конкурентоспроможність підприємства, компетенція, компетентостний підхід, нематеріальний актив.

Экономика современности на первый план выдвигает при обеспечении долгосрочного успеха предприятия транспорта и его конкурентоспособности квалифицированный персонал. Постепенно хозяйствующие субъекты переходят от развития, базирующегося на материальных и финансовых ресурсах, к приоритетному – «знанию» и управлению им.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, инновационное развитие, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, экономическая безопасность, конкурентоспособность предприятия, компетенция, компетентостный подход, нематериальный актив.

Economic pulls out on the first plan a qualified staff at providing of a long-term success of transport's enterprise its competitiveness. Now business is moving from entities based on the development of material and financial resources to priority – «knowledge» and its management.

Keywords: intellectual property, innovative development, mental potential, the intellectual capital, economic safety, competitiveness of the enterprise, competence, the competences approach, a non-material active.

Постановка проблеми. «Найголовніший ресурс, що відрізняє бізнес та забезпечує вирішальні конкурентні переваги, – це специфічні виробничі та управлінські знання, які використовуються при веденні бізнесу», – писав П. Друкер [6].

«Високотехнологічні і цифрові компанії злетіли на вершини рейтингів дорогих брендів світу і бажають залишитися там надовго, це обумовлено корінною зміною пріоритетів людства та реакцією зазначених компаній на потреби світового ринку... Компанії «нової економіки» не тільки досягають збільшення обсягів продажу, а й демонструють, що акцент на інноваціях та комунікаціях з користувачем вигідно впливає на вартість бренду і прибуток підприємства» – з інтерв'ю Джеза Фремптона, генерального директора Interbrand [11].