

УДК 330.111.4:338.436.33

СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЗАСІБ СОЦІАЛЬНОГО РОЗПОДІЛУ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ

Ковальов В. М., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємств та менеджменту Української інженерно-педагогічної академії

Ковальов В. М. Структура трудового потенціалу як засіб соціального розподілу доданої вартості. Розкрито концептуальні засади формування структури трудового потенціалу і його вартісної субстанції – людського і фізичного капіталу, а також економічної ролі в розподілі і привласненні знов створеної (доданої) вартості.

Ковалев В. Н. Структура трудового потенциала как способ социального распределения добавленной стоимости. Раскрыты концептуальные основы формирования структуры трудового потенциала и его стоимостной субстанции – человеческого и физического капитала, а также экономической роли в распределении и присвоении вновь созданной (добавленной) стоимости.

Kovalev V. N. The structure of the labor potential as a way of social distribution of value added. Outlining the conceptual basis for forming the structure of the labor potential and value of substance – human and physical capital, and economic role in the allocation and assignment of the newly created (added) value.

Постановка проблеми. Трудовий потенціал як економічна категорія в спеціальній літературі визначена і набула самостійного значення нещодавно та за час її існування здобула визначальну ролі у конкретному і суспільному виробництві, якій присвячено значну кількість наукових праць, особливо останнім часом. І це не випадково, бо з цією категорією пов'язана взаємодія як продуктивних сил, так і виробничих відносин суспільства в умовах певних економічних формацій, які змінюються під впливом трудового потенціалу. Тому розв'язання проблеми формування структури трудового потенціалу, її поєднання з людським і фізичним капіталом, визначенням ролі у розподільчих виробничих відносинах, ефективності використання і стимулювання з часом набуває все більшої актуальності і наукового значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми трудового потенціалу присвятили свої наукові праці такі вітчизняні вчені як О.В. Аненкова, О.А. Атаєва, І.І. Бажан, С.І. Бандур, М.Г. Білопольський, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, В.М. Долішній, М.М. Кім, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, В.М. Лич, Н.Д. Лук'яненко, Г.В. Назарова, В.В. Онікієнко, Л.В. Шаульська і ін.

Але в наукових працях цих вчених і інших дослідників трудовий потенціал здебільшого розглядається безструктурно. Його сутність визначається або як властивості працівників, або як їх чисельність разом з фондом робочого часу. Та, в першому випадку, якісні здібності людини – це властивості людського капіталу, в другому випадку трудовий потенціал звужується лише до його екстенсивного рівня.

Деякі дослідники сутність трудового потенціалу визначають як форму його проявлення. Наприклад, П.Р. Алієва тлумачить його сутність з позиції демографічного підходу (показники: народжуваність, безробіття тощо) [1]. При цьому не враховуються такі чинники впливу на рівень трудового потенціалу як напруженість, якість, умови, мотивованість праці і її продуктивна сила. Не враховується також його структура, яка визначається поєднанням у виробничій сфері елементів таких категорій як людський і фізичний капітал та виробничі відносини двох власників трудового потенціалу: найманих працівників – власників людського капіталу та роботодавців – власників елементів фізичного капіталу у вигляді засобів виробництва і технологічної енергії. А ігнорування взаємозалежності трудового потенціалу й суспільних виробничих відносин на практиці приводить до порушення принципів соціально орієнтованої ринкової економіки – соціально справедливого розподілу і привласнення доданої вартості відповідно до частки власності роботодавців і найманих працівників в трудовому потенціалі.

Тому метою статті є розробка методів кількісного визначення пропорцій розподілу і привласнення доданої вартості між власниками людського і фізичного капіталу відповідно до існуючої структури трудового потенціалу і вартісної форми визначення його рівня.

Викладення основного матеріалу. Нашими дослідженнями за участю канд. екон. наук Атаєвої О.А. визначені наукові засади про структуру трудового потенціалу, за якими його сутність розкривається як потенційна або реальна величина ресурсу праці, яка здатна забезпечувати необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління економікою в певних суспільно-економічних і технологічних умовах [3, стор. 30].

Основним елементом структури трудового потенціалу являється людський капітал, який у виробничих умовах в поєднанні з такими елементами фізичного капіталу, як засоби виробництва і технологічна енергія, утворює рівень трудового потенціалу і його структуру.

Під людським капіталом, який утворює вартісну субстанцію трудового потенціалу, ми розуміємо наявність комплексу сформованих і розвинених в 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 [4, стор. 302]. Накопичені на протязі життя витрати на зазначені якості людини перетворюються на людський капітал за фазами їх капіталізації, а саме: створення доданої вартості, її реалізації, розподілу, привласнення і вживання.

Для кількісного визначення людського капіталу запропоновано методологічний підхід, за яким його рівень розраховується відповідно до етапів утворення витрат: довиробничий, відтворювальний, інноваційний [5, стор.92]: довиробничий етап накопичення витрат на людський капітал охоплює період від народження людини до вступу у трудову діяльність за рахунок внеску батьків у вигляді безповоротного кредиту; відтворювальний етап характеризує витрати на людський капітал у виробничій сфері за рахунок його доходів (вартість робочої сили за теорією К. Маркса); інноваційний етап характеризує витрати роботодавця, самого найманого працівника або благодійних фондів на підвищення його професійного рівня.

Такі витрати за стадіями формування стають елементами структури людського капіталу і трудового потенціалу. Іншу частку структури трудового потенціалу складають елементи фізичного капіталу: засоби виробництва і технологічна енергія. Вартість засобів виробництва виражається через показник амортизаційних відрахувань.

Отже, виходячи з наведених вище наукових і методологічних міркувань та проведених досліджень визначено рівень і структуру трудового потенціалу Донецького регіону за 2011р., розрахунок якого наведено в табл. 1.

Таким чином, як свідчать показники табл. 1, основною і домінуючою часткою у структурі трудового потенціалу являється людський капітал, яка дорівнює 87%. В ній головна роль належить відтворювальному рівню формування людського капіталу, який складає у структурі трудового потенціалу 82,54%. Елементи фізичного капіталу у структурі трудового потенціалу складають лише 13% і виражають частку вартості трудового потенціалу, яка належить роботодавцю.

Тому, на нашу думку, розподільчі виробничі відносини між власниками трудового потенціалу повинні відбуватися пропорційно частці його власності. З метою кількісної оцінки пропорцій розподілу доданої вартості частку за людський капітал, який належить найманим працівникам ($U_{двлк}$), пропонуємо визначати за формулою 1:

$$U_{двлк} = \frac{D_v \times I_{лк}}{100} \quad (1)$$

де D_v – додана вартість, тис. грн.; $I_{лк}$ – частка людського капіталу у трудовому потенціалі, яка складає власність найманих працівників, %.

Таблиця 1

Розрахунок рівня і структури трудового потенціалу Донецького регіону та ефективність використання у 2011р.

Показники	Одиниця вимірювання	Рівень показників у 2011р.	Структура трудового потенціалу, %
1. Людський капітал особи	грн.	50727,4	-
в т.ч.			
1.1. На довиробничому етапі	грн.	1391,3	-
1.2. На відтворювальному етапі	грн.	48132,8	-
1.3. На інноваційному етапі	грн.	1203,3	-
2. Чисельність зайнятого населення	тис. осіб	1995,4	-
3. Людський капітал регіону (ряд 1 × ряд 2)	млн. грн.	101221,4	87,00
в т.ч.: 3.1. На довиробничому етапі (ряд 1.1 × ряд 2)	млн. грн.	2776,2	2,39
3.2. На відтворювальному етапі (ряд 1.2 × ряд 2)	млн. грн.	96044,2	82,54
3.3. На інноваційному етапі (ряд 1.3 × ряд 2)	млн. грн.	2401,0	2,07
4. Фізичний капітал регіону	млн. грн.	15148,1	13,00
в т.ч.: 4.1. Амортизаційні відрахування з основних виробничих фондів	млн. грн.	6885,5	5,90
4.2. Витрати на технологічну енергію	млн. грн.	8262,6	7,10
5. Трудовий потенціал регіону (ряд 3 + ряд 4)	млн. грн.	116369,5	100,00
6. Фінансовий результат	млн. грн.	12556,2	-
7. Обсяг реалізованої продукції	млн. грн.	685930,1	-
8. Рентабельність людського капіталу (ряд 6 / ряд 3 × 100)	%	12,4	-
9. Рентабельність трудового потенціалу (ряд 6 / ряд 5 × 100)	%	10,8	-
10. Капіталовіддача [(ряд 7 – ряд 3) / ряд 3]	грн./грн.	5,8	-
11. Трудовіддача [(ряд 7 – ряд 5) / ряд 5]	грн./грн.	4,9	-

Джерело: розроблено автором за показниками Статистичного щорічника Донецької області за 2011р. – Донецьк: Головне управління статистики у Донецькій області.

Зокрема, у Донецькому регіоні у 2011р. додана вартість становила 60689 млн. грн. Отже, додана вартість, яку створюють заробітна плата і прибуток, може бути поділена на користь найманих працівників і

складе 52799,43 млн. грн. $\frac{60689 \times 87}{100}$. Тоді частка доданої вартості, що належить роботодавцям ($Y_{двр}$) може бути

визначена за такою пропонованою нами формулою:

$$Y_{двр} = \frac{D_B \times I_P}{100} \quad (2)$$

де I_P – частка фізичного капіталу у трудовому потенціалі, яка є власністю роботодавців, %.

Вона повинна скласти:

$$Y_{двр} = \frac{60689 \times 13}{100} = 7889,57 \text{ млн. грн}$$

З таблиці 1 видно, що фінансовий результат, який визначається за балансом прибутку і збитків, становив на той час у Донецькому регіоні 12556,2 млн. грн.. Тобто, при його розподілі на свою користь роботодавцями привласнено 4666,63 млн. грн. (12556,2 – 7889,57), які відповідно структурі трудового потенціалі повинні бути привласнені найманими працівниками і складати 7,7 % від суми доданої вартості.

На підтримку такого висновку пошлемося на думку проф. М.Г. Білопольського, за якою власники розподіляють чистий прибуток переважно у бік капіталізації, на основі чого формується фонд розвитку виробництва, резервний фонд, фонд самострахування і фонд оновлення основних засобів. Він також вважає, що у розподільчих відносинах посилюється питома вага фондів споживання, до яких проф. М.Г. Білопольський відносить фонд матеріального заохочення і дивідендний фонд [2]. Таким чином, на його думку, забезпечення ефективності діяльності підприємств пов'язане з дією чинника відносин власності на капітал та засобів виробництва, з чим висловлюємо згоду.

Зрозуміло, що в статті розкрито принципові положення методу розподілу доданої вартості. Але для конкретних розрахунків потрібно приймати не фінансовий результат, а чистий прибуток у розпорядженні підприємства.

Висновки. Визначення структури трудового потенціалу, основними елементами якої являються людський і фізичний капітал, є суттєвим не тільки для розуміння сутності цієї економічної категорії, а і, перш за все, стає методологічною основою кількісного визначення розподільчих виробничих відносин суспільства в межах існуючої економічної формації сучасного етапу розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні. На основі аналізу структури трудового потенціалу в Донецькому регіоні за станом на 2011р. встановлено, що частка людського капіталу, тобто власності найманих працівників, склала 87%, фізичного капіталу – власності роботодавців – 13%. Відповідно до встановлених пропорцій власності у трудовому потенціалі виникає потреба перерозподілу доданої вартості на користь найманих працівників в розмірі 4,7 млрд. грн., що складає 7,7% суми доданої вартості. Отже, за пропонованим методом розподілу доданої вартості між власниками людського і фізичного капіталу відповідно до структури трудового потенціалу виявляється додаткове джерело для покращання якості життя працюючого населення України.

Список використаних джерел:

1. Алиева П.Р. Особенности формирования трудового потенциала в Российской Федерации / Алиева П.Р. // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: Новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 43-51.
2. Білопольський М.Г. Управління машинобудівним підприємством на основі вдосконалення механізму корпоративного контролю та внутрішнього аудиту. [Монографія] / М.Г. Білопольський та ін. – Донецьк: Східний видавничий дім, 2010. – 184 с.
3. Ковальов В.М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання: Монографія / В.М. Ковальов, О.А. Атаєва. – МОНМС України. Українська інженерно-педагогічна академія. – Харків: 2011. – 204 с.
4. Ковалев В.Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В.Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика: Моногр. – НАН Украины, Ин-т экономики пром.-сти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. – С. 297-310.
5. 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). Том 1. – Тверь. Издательство СФК-офис. 2011. – С.88-94.
6. Ковалев В.Н. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536-545.

Ключові слова: трудовий потенціал, людський і фізичний капітал, структура, розподіл, привласнення, додана вартість.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий и физический капитал, структура, распределение, присвоение, добавленная стоимость.

Keywords: labor potential, physical and human capital, structure, distribution, assignment, value added.