

### **Література**

1. Баланда А. Соціальні детермінанти національної безпеки України / А. Баланда. – К. : Вид-во Національної бібліотеки ім. Вернадського, 2008. – 413 с.,
2. Давидюк О. О. Соціальна безпека: проблеми теоретичного аналізу та побудови системних показників : [ Електронний ресурс ] / О. Давидюк. – Режим доступу : <http://www.cpsr.org.ua>.
3. Качинський А. Б. Безпека, загрози і ризик: наукові концепції та математичні методи / А. Б. Качинський. – К., 2003. – 472 с.
4. Стратегічне планування: вирішення проблем національної безпеки. Монографія / В. П. Горбулін, А. Б. Качинський. – К.:НІСД, 2011. – 288 с
5. Васильців Т.Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення: Монографія. – Львів: Арал, 2008.-368с.
6. Пастернак-Таранушенко Г. Безпека: система, підсистема, оцінки, нова зброя / Пастернак-Таранушенко Г. // Економіка України. – 2000. – № 12. – С. 53–57.
7. Білорус О. Глобалізація розвитку і соціальна безпека / О. Білорус, Н. Маслова-Лисичкіна // Віче. – 2001. – №5. – С. 22–44.

*Ковалев В.Н., Атаева Е.А.*

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРУКТУРЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ**

Постановка проблемы. Человечество, шагнувшее в своём развитии в новое тысячелетие, вполне осознанно выделяет основополагающую роль человеческого фактора. Экономическая наука в этом процессе усматривает созидательную функцию человеческого капитала, существенным элементом которого является творческий потенциал человека. Именно он обеспечивает развитие квалифицированной рабочей силы, её трудового потенциала. Наиболее существенным результатом деятельности людей является взаимодействие человеческого и физического капитала в социально-экономической и производственной среде, где создаются материальные основы жизнедеятельности человека. Поэтому актуальность, теоретическое и практическое значение темы о развитии и эффективном использовании человеческого капитала и трудового потенциала, их роли в экономике и социологии труда постоянно возрастает.

Анализ последних исследований и публикаций. Теории человеческого капитала в последнее время в отечественной и зарубежной литературе уделяется заслуженное внимание. Начало глубоких исследований этой проблемы было положено в работах зарубежных ученых Т. Шульца [22] и Г. Беккера [1] в середине 20 века.

В последующий период исследования по теории человеческого капитала

продолжили такие зарубежные и украинские ученые, как Л. Турроу [21], Ф. Махлуп [16], М.М. Крутский [15], В.И. Костюк [14], С.М. Климов [7], А.М. Добрынин [5], И. Корогодин [13], В.Т. Смирнов [20], Л.Г. Семькина [19], В.В. Важинская [3], Т.М. Осипчук [17] и др.

Проблемы трудового потенциала решались, как правило, обособленно от теории человеческого капитала. Наиболее представительными работами в этом аспекте можно считать публикации Д.П. Богини [2], М.Н. Кима [6], Л.В. Шаульской и Н.Д. Лукьянченко [18], Н.А. Волгина [23], П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина [24] и др.

Публикации, в которых бы рассматривался человеческий капитал в структуре трудового и производственного потенциала, практически отсутствуют. Кроме того, сущность человеческого капитала и методы его количественной оценки в большинстве научных работ раскрывается как инвестиции в образование и повышение профессионального мастерства работающих, без учета затрат на формирование человеческого капитала в период до вступления человека в трудовую жизнь, а также инвестиции в воспроизводство рабочей силы. В наших исследованиях методы количественной оценки человеческого капитала интерпретируются как стоимость, которая накапливается в три этапа:

допроизводственный (от рождения человека до вступления в трудовую жизнь);

воспроизводственный (период трудовой деятельности);

инновационный (затраты на повышение профессионального мастерства).

Сущность трудового потенциала раскрывается в структуре трудового потенциала в следующих опубликованных нами работах [9; 10; 11; 12].

Целью работы является оценка закономерностей развития и эффективности использования человеческого капитала в структуре трудового потенциала в Донецком регионе, выявление отрицательных тенденций и их причин на основе применения разработанного нами методологического подхода к анализу.

Основная часть. Целесообразность практического применения указанного выше методологического подхода к оценке уровня и эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала раскрывают расчеты динамики изменения указанных показателей в Донецком регионе в 2005-2009 гг. (табл. 1). Анализ показателей табл. 1 выявляет следующие тенденции развития человеческого капитала и трудового потенциала, а также эффективности их использования:

1. Уровень совокупного человеческого капитала региона в 2009 г. по сравнению с 2005 г. возрос на 122 % (222-100), трудовой потенциала – на 113 %. Однако, динамика изменения уровня этих показателей показывает угасающую тенденцию. Так, уровень человеческого капитала до 2007 г. возрастал. Темпы его ежегодного прироста составили 30,5 % в 2006 г. и 33 % в 2007 г. В 2008 г. они снизились до 21,5 %, а в 2009 г. – до 5,2 %, на что определяющим образом повлияло обострение экономического кризиса. Аналогичная тенденция проявилась в изменении уровня трудового потенциала.

2. Стоимость трудового потенциала отличалась от стоимости человечес-

кого капітала с таким превышением, %:

2005 г.=17,9% (35548/30150×100-100);

2006 г.=17,5% (46222,9/39343,3×100-100);

2007 г.=16,5% (60990,1/52331,6×100-100);

2008 г.=17,5% (74725,7/63623,4×100-100);

2009 г.=13,2% (75728,7/66926,7×100-100);

Соответственно и разница в уровне эффективности использования трудового потенциала, оцениваемая по двум показателям, составила, %:

а) по уровню рентабельности: б) по уровню капиталотдачи:

2005 г.=17,8% (38,4/32,6×100-100); 2005 г.=24% (3,1/2,5×100-100);

2006 г.=17,3% (27,8/23,7×100-100); 2006 г.=25% (3/2,4×100-100);

2007 г.=16,6% (77,4/66,4×100-100); 2007 г.=27,3% (2,8/2,2×100-100);

2008 г.=17,7% (16,6/14,1×100-100); 2008 г.=25% (3/2,4×100-100);

2009 г.= - 8,7% (-5/-4,6×100-100); 2009 г.=25% (2/1,6×100-100);

Таблица 1. - Расчет динамики изменения уровня человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2009 гг.

Показатели	Расчет показателей по годам					2009 г. к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	
<b>Расчет уровня человеческого капитала и т рудового потенциала</b>						
1. Наличный доход населения, млн. грн.	40753,0	50947,0	67057,0	92796,0	98116,0	240,8
2. Доход оплаты труда с социальными отчислениями, млн. грн.	27506,9	34604,6	46487,4	61245,3	61341,5	223,0
3. Численность наемных работников, тыс. чел.	2124,9	2132,3	2135,0	2138,3	1981,3	93,2
4. Численность жителей, тыс. чел.	4623,0	4581,0	4539,0	4500,0	4467,0	96,6
5. Среднегодовой наличный доход на одного жителя (стр.1/стр.4), грн.	8815,0	11121,0	14774,0	20622,0	21964,0	949,2
6. Среднегодовая номинальная зарплата с социальными отчислениями одного работника (стр.2/стр.3). грн.	12945,0	16228,8	21773,9	28642,0	30960,2	239,2
7. индекс потребительских цен	1,152	1,103	1,114	1,249	1,170	101,6
8. Среднегодовая реальная зарплата одного работника (стр.6/стр.7), грн.	11237,0	14713,3	19545,7	22931,9	26461,7	219,5
9. Стоимость человеческого капитала в допроизводственный период (стр.5/0,15/22), грн.	2671,0	3370,0	4477,0	6249,0	6656,0	249,2
10. Инновационное инвестирование (стр.8×2,5/100), грн.	280,9	367,8	488,6	573,3	661,5	235,5
11. Общая стоимость человеческого капитала работника (стр.8+стр.9+стр.10), грн.	14188,9	18451,1	24511,3	29754,2	33779,2	238,1

12. Совокупный человеческий капитал региона (стр.11×стр.3), млн. грн.	30150,0	39343,3	52331,6	63623,4	66926,7	222,0
13. Амортизационные отчисления на ОПФ по региону, млн. грн.	2453,1	3127,1	3935,7	5046,2	4000,9	163,1
14. Затраты на технологическую энергию, млн. грн.	2944,9	3752,5	4722,9	6056,1	4801,1	163,0
15. Трудовой потенциал (стр.12+стр.13+стр.14), млн. грн.	35548,0	46222,9	60990,1	74725,7	75728,7	213,0
<b>Расчет эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала</b>						
16. Объем реализованной продукции, млн. грн.	122707,0	156353	196783	252339,3	200047,3	163,0
17. Прибыль от обычной деятельности, млн. грн.	11576,1	10947,4	40484,2	10570,4	-3448,1	-29,8
18. Рентабельность использования человеческого капитала (стр.17/стр.12×100), %	38,4	27,8	77,4	16,6	-5,2	-13,5
19. Рентабельность использования трудового потенциала (стр.17/стр.15×100), %	32,6	23,7	66,4	14,1	-4,6	-0,1
20. Капиталоотдача человеческого капитала [(стр.16-стр.12)/стр.12], грн./грн.	3,1	3,0	2,8	3,0	2,0	64,5
21. Отдача трудового потенциала [(стр.16-стр.15)/стр.15], грн./грн.	2,5	2,4	2,2	2,4	1,6	64,0
22. Ежегодные темпы роста человеческого капитала, %		30,5	33,0	21,6	5,2	x
23. Ежегодные темпы роста трудового потенциала, %		30,0	31,9	22,5	1,3	x

Фактически рентабельность использования человеческого капитала превышает уровень рентабельности использования трудового потенциала в среднем на 15,6 %, капиталотдачи – на 25,3 % по причине того, что в состав трудового потенциала, кроме человеческого капитала, включены также затраты на средства производства и технологическую энергию.

3. Человеческий капитал составляет основную долю в структуре трудового потенциала, уровень которой в 2008 г. составил 85,1 % ( $63623,4/74725,7 \times 100$ ), что подтверждает статус человеческого капитала как стоимостной субстанции трудового потенциала.

4. Темпы изменения анализируемых показателей в динамике имеют полиномиальный характер, о чем свидетельствует кривая линии графика (рис. 1).

Из рис. 1 видно, что с возрастающими темпами шло развитие человеческого капитала и трудового потенциала до 2007 г. после чего в связи с экономическим кризисом (в конце 2008 г.) темпы возрастания обеих анализируемых показателей начали резко снижаться. Графическая зависимость на рис. 1 была подвергнута корреляционно-регрессионному анализу с целью выявления связи между человеческим капиталом и трудовым потенциалом и описания функциональной зависимости в виде уравнения регрессии. Расчетное значение коэффициента парной корреляции (0,9936) свидетельствует о тесной взаимосвязи между уровнем человеческого капитала и трудового потенциала.



Рис. 1. Динамика изменения уровня человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2009 гг.

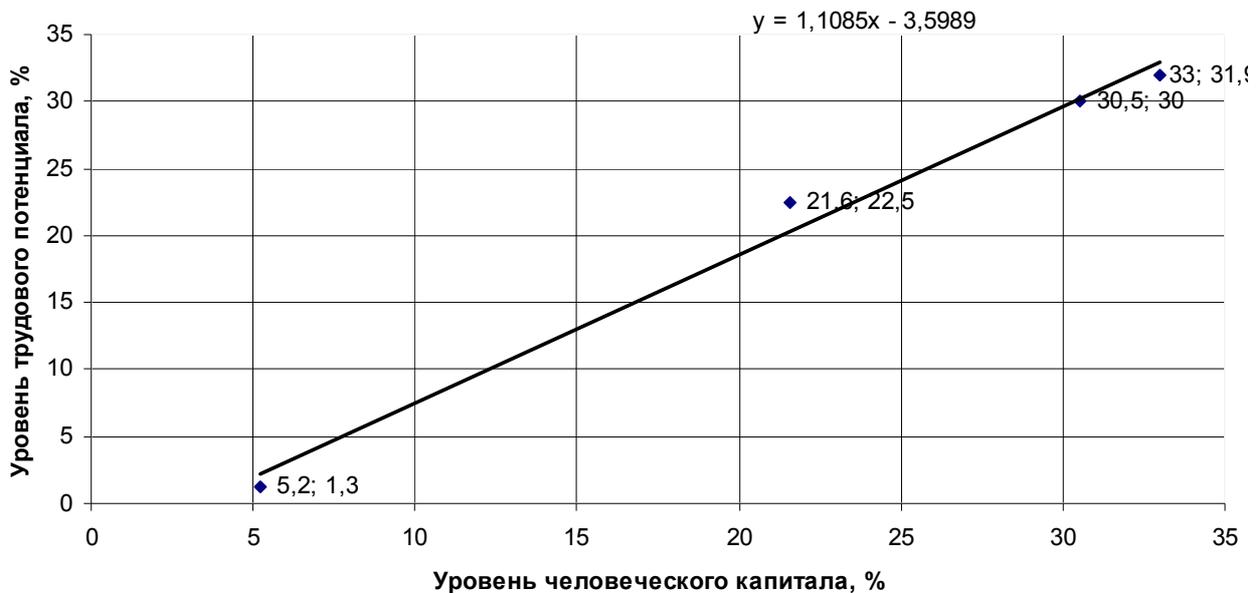


Рис. 2. Графическое отражение линейной зависимости изменения уровня трудового потенциала от уровня человеческого капитала в Донецкой области в 2005-2009 гг.

Результаты регрессионного анализа отражены на рис. 2, которые свидетельствуют о наличии линейной зависимости между переменным уровнем человеческого капитала и трудового потенциала. Уравнение регрессии имеет вид:  $y = 1,1085x - 3,5989$ .

Таким образом, результаты корреляционно-регрессионного анализа позволяют прогнозировать на будущий период в динамике изменение уровня трудового потенциала на основе результатов анализа об изменении человеческого ка-

питала. Об определяющем влиянии экономического кризиса на динамику изменения эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала свидетельствует график рис.3.

Результаты корреляционно-регрессионного анализа также позволяют утверждать о тесной взаимосвязи в изменении уровня эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала. Об этом свидетельствует значение коэффициента парной корреляции на уровне 0,9999.

Зависимость эффективности использования трудового потенциала от эффективности использования человеческого капитала также является линейной, о чем свидетельствует график рис.4. Уравнение регрессии имеет вид:  $y = 0,8592x - 0,1958$ .

Следовательно, как явствует из анализа, наиболее значимым стоимостным элементом в составе человеческого капитала и трудового потенциала является реальная заработная плата работающих. Она выражает не только свою воспроизводственную, но и стимулирующую функцию. Поэтому важно, чтобы её использование было эффективным и побуждало работников к повышению успешности их труда.



Рис. 3. Динамика изменения эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2009 гг.

В этом аспекте правильная организация заработной платы может быть применена как рычаг повышения эффективности использования трудового потенциала и человеческого капитала, о чем свидетельствует динамика зарплатоотдачи, используемой в качестве показателя оценки эффективности трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2009 гг. (ЗО). Для ее расчета применена следующая формула:

$$Z_0 = P_n - Z_{чкп} / Z_{чкп}, \quad (1)$$

где  $P_n$  – объем реализованной продукции, тыс. грн.;

$Z_{чкп}$  – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал, тыс. грн.

На основании данных табл. 1 установлена следующая динамика изменения зарплатоотдачи в 2005-2009 гг., грн./грн.:

1.  $Z_0 = 122707 - 11237 / 11237 = 9,9$ ;

2.  $Z_0 = 156353,5 - 14713,3 / 14713,3 = 9,6$ ;

2007  $Z_0 = 196783,8 - 19545,7 / 19545,7 = 9,1$ ;

2008  $Z_0 = 252339,3 - 22931,9 / 22931,9 = 10,0$ ;

2009  $Z_0 = 200047,3 - 26461,7 / 26461,7 = 6,6$ .

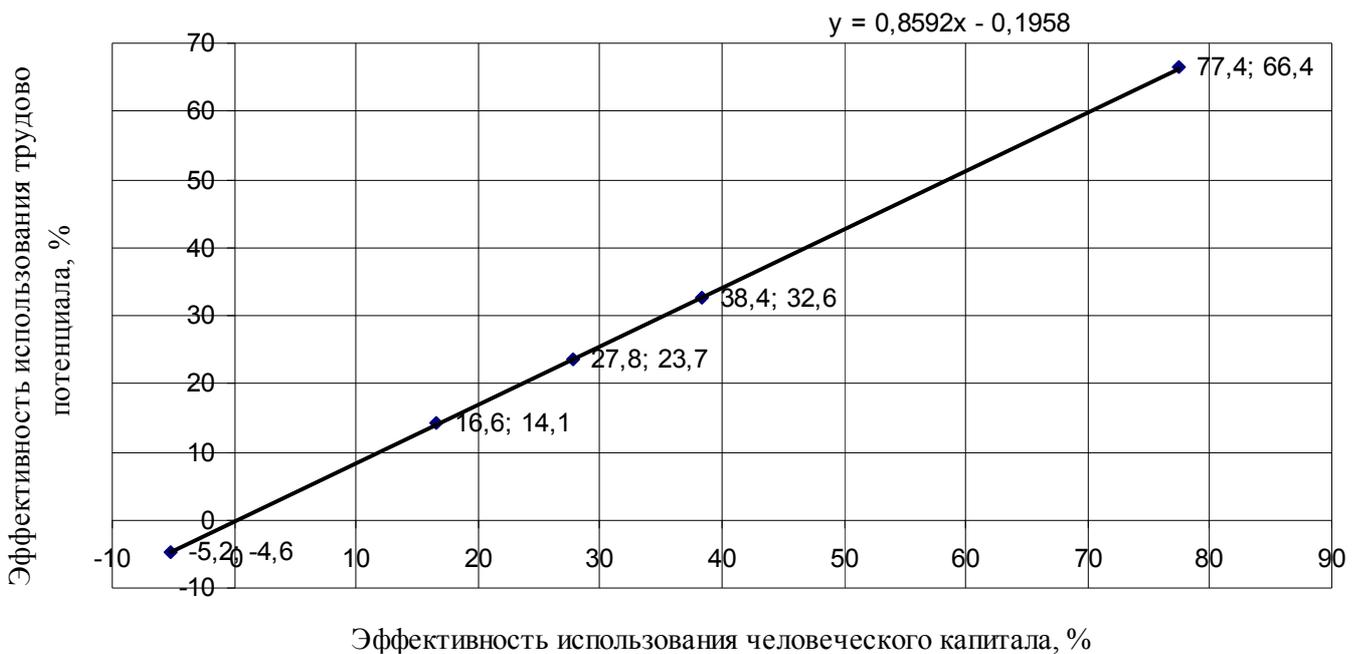


Рис. 4. Графическое отражение линейной зависимости эффективности использования трудового потенциала от эффективности использования человеческого капитала в Донецкой области в 2005-2009 гг.

Сравнивая уровень отдачи трудового потенциала, человеческого капитала и его воспроизводственного уровня в 2008 г., установим количественные различия этих показателей, грн./грн.:

воспроизводственный человеческий капитал – 10,0;

совокупный человеческий капитал – 3,0;

трудовой потенциал – 2,4.

Как видим, при неизменном объеме реализованной продукции в результате накопления затрат по анализируемым категориям уровень эффективности их использования снижается. Отсюда становится очевидным, что в решении проблем повышения эффективности использования трудового потенциала первоочередной задачей экономической практики является развитие мотивационного механизма. Следует, однако, учитывать, что многие вопросы по проблеме развития мотивационной системы в Украине ещё не решены, но их важность отмечена предвыборной программой новой власти Украины в разделе «социальных стандартов».

Нашими исследованиями установлено, что решение проблем мотивации труда возможно в двух направлениях: создания механизма экономического стимулирования предприятий и регионов в повышении эффективности использования трудового потенциала. В предложенном нами ранее варианте содержится метод определения изменения налога на прибыль в зависимости от эффективности использования трудового потенциала, измеряемой уровнем трудоемкости продукции. При этом устанавливается также постоянно действующий нормативный коэффициент льготных отчислений в бюджет по налогу на прибыль в зависимости от эффективности использования трудового потенциала [8]. Данный механизм стимулирования эффективного использования трудового потенциала будет заинтересовывать предприятия и регионы не в наращивании массы трудового потенциала, а в снижении трудоемкости продукции.

Среди направлений совершенствования методов стимулирования успешности труда является структуризация заработной платы. Она предусматривает установление основной (тарифной) заработной платы на воспроизводственном уровне, равном стоимости рабочей силы, и то чтобы количество показателей премирования и выплаты поощрительных надбавок за успешность труда было минимальным, а уровень поощрительных выплат был выше порога социальной их осязаемости для работника и его семьи.

Выводы. Анализом установлено, что человеческий капитал представляет совокупность полезных качеств и способностей живого человеческого организма к созидательному труду, неотделимых от человека и способных приносить ему и обществу доход. В рыночном производстве он является выразителем производительных сил и производственных отношений общества, поэтому имеет стоимостную форму выражения и конкретно обозначенный результат. В процессе труда в сочетании с физическим капиталом он становится структурным элементом трудового потенциала, его стоимостной субстанцией.

Накопительная величина стоимости формирования и развития человеческого капитала определяется инвестициями в три этапа: допроизводственный, воспроизводственный и инновационный.

Количественно в трудовом процессе трудовой потенциал превышает человеческий капитал на величину стоимости средств производства и энергетических ресурсов на технологические цели. Поэтому эффективность использования человеческого капитала и трудового потенциала оценивается по принципу отдачи на инвестиции в человеческий капитал или трудовой потенциал по основ-

ным показателям: рентабельность использования указанных категорий и капиталоотдача.

Анализ динамики развития человеческого капитала и трудового потенциала, а также эффективности их использования в Донецком регионе в 2005-2009 гг. выявил две их стадии:

2005-2007 гг. – характеризуется высокими темпами возрастания уровня человеческого капитала и трудового потенциала, а также эффективности их использования;

2008-2009 гг. – характеризуется резким ухудшением показателей оценки человеческого капитала и трудового потенциала под влиянием экономического кризиса. Негативным процессам использования человеческого капитала и трудового потенциала сопутствовали снижение численности населения, его занятости и рост безработицы.

Отсюда основным направлением исследований улучшения ситуации в регионе в области развития и использования анализируемых категорий можно признать устранение вредных последствий экономического кризиса, а также совершенствование мотивационного механизма и стимулирования повышения успешности труда работающих.

### **Література**

1. Becker S.Y. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – University of Chicago Press, 1993.
2. Богиня Д.П. Эффективность общественного труда в условиях развитого социализма (проблемы теории и практики). / Д.П. Богиня. – К.: Наукова думка, 1982. – 314 с.
3. Важинська В.В. Інвестиційний розвиток людського капіталу в промисловості України // В.В. Важинська / Автореферат дис.канд.екон. наук: 08.60.07. – Донецьк: ДонНУ, 2010. – 20 с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
5. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. – СПб.: Наука, 1999. – С. 6-7.
6. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. / М.Н. Ким. – Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
7. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. / С.М. Климов. – СПб.: ИВЭСЭП «Знание», 2000. – С. 21-22.
8. Ковалёв В.Н. Совершенствование механизма экономического стимулирования трудового потенциала. / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева. – Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2010. – С. 120-124.
9. Ковалёв В.Н. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала / В.Н. Ковалёв, Е.А. Атаева // Вісник ДонНУ. – Серія В. Економіка і право. – № 1, 2010. – С. 43-48.
10. Ковалев В.Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В.Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика: Монография. – НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. – С. 297-310.

11. 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. Издат. «СФК-офис», 2011. – С. 88-95.
12. Ковальов В.М. Методологічні підходи до визначення ефективності використання людського капіталу / В.М. Ковальов, С.М. Лисенко, І.А. Булавина, О.А. Атаєва // Формування ринкової економіки: Зб. наук. Праць. – Спец. вип.: Т.3. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 148-160.
13. Корогодін І. Соціально-трудова система: питання методології і теорії / Монографія / І. Корогодін. – М.: Палеотин, 2005. – 120 с.
14. Костюк В.І. Теорія еволюції і соціально-економічні процеси / В.І. Костюк. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – С. 120-121.
15. Крутський М.М. Человеческий капитал / М.М. Крутський. – Л.: Издат. Ленгоста, 1991. – С. 17-24.
16. Malchup F. The Economics of information and Human Capital // Princeton, 1984. – С. 419.
17. Осіпчук Т.М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т.М. Осіпчук // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування: Зб. наук. праць. – Рівне: Національний університет водного господарства та природокористування, 2008. – С. 124-130.
18. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення / Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська і ін. / МОН України, Донецький національний ун-т, НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2004. – 340 с.
19. Семькина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. / Л.Г. Семькина. – СПб.: ГНЭА, 2000. – 48 с.
20. Смирнов В.Т. Основы экономической теории / В.Т. Смирнов, В.Ф. Бондарев, В.И. Романчин. – Орел: Орел ГТУ, 2003. – 474 с.
21. Tnurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. – С. 48.
22. Schultz T.W. The Economic Value of Education. – New-York: Colombia University Press. – 1963.
23. Экономика труда: социально-трудова відносина: Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.
24. Экономика труда и социология трудовых отношений / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2002. – 592 с.

*Конєва Ю.О., Яловець О.С.*

## **ДІАГНОСТИКА РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ - СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ**

Новим, але вельми затребуваним напрямом вивчення регіональних ринків є діагностика. Це підтверджує її актуальність як системного наукового способу вивчення різних напрямів територіального розвитку. У світовій практиці досить часто проводиться діагностика соціально-економічних і гуманітарних проблем