

КОНЦЕПЦИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ (теоретический аспект)

*Ковалев В. Н., д.э.н., профессор,
зав. кафедрой ЭПМ УНППИ УИПА*

Осуществлению объявленной Украинским государством цели создания справедливого общества на основе формирования социально-ориентированных рыночных отношений может в значительной степени способствовать использование научно-обоснованной концепции достойного труда и качества жизни трудящихся, объявленной организацией объединенных наций.

Проведенная 17 – 19 апреля 2013 г в г. Москве в МГУ им. М.В. Ломоносова шестая международная научная конференция «Инновационное развитие экономики России: региональное разнообразие» IV Форум регионов России» была посвящена комплексному теоретическому осмыслению экономических процессов и их результатов в контексте регионального разнообразия страны.

В работе конференции активное участие приняли также ученые экономисты от Украины, разрабатывающие концепцию достойного труда и качества жизни населения. Представителями от Украины на конференции выступали ученые Киевского национального экономического университета им. Вадима Гетьмана и Украинской инженерно-педагогической академии так как научные процессы осмысления проблемы достойного труда в России в одинаковой степени злободневны и для Украины.

В частности, на секции №11: «Достойный труд как фактор инновационного развития экономики России: региональный аспект» было представлено 105 докладов. В их числе были представлены доклады д.э.н., профессора В.Н. Ковалева и к.э.н. доцента кафедры ЭПМ УИПА Е.А. Атаевой «Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине» и доклад аспиранта кафедры ЭПМ УИПА Ю.В. Яковлевой «Приоритетность методов управления предприятиями и персоналом».

Оба доклада были рассмотрены в контексте новой концепции социально-трудовых отношений в Украине.

В отличие от сложившейся в экономической науке концепции социально-трудовых отношений, концепция, представленная учеными УИПА, базируется на понимании определяющей роли социальных распределительных отношений в государстве, соответствующих обоснованному и сформированному в наших исследованиях объективному экономическому закону оплаты труда в условиях переходной рыночной экономики. Этот закон не зависит от воли и желаний людей. Научно-обоснованная интерпретация требования этого закона позволяет количественно определять меру производственных отношений между

наемным и собственническим трудом, которые в свою очередь выражают сущность экономической формации переходной экономики.

В связи со сказанным выше возникает необходимость исследования роли труда в формировании общественных отношений переходного периода в следующих аспектах:

- труд, его организация и нормирование;
- человеческий и интеллектуальный капитал;
- новая концепция трудового потенциала;
- общественные распределительные отношения и оплата труда;
- мотивация и стимулирование эффективности и успешности труда.

В совокупности указанных направлений исследования наиболее существенную роль играет новый концептуальный подход к проблеме трудового потенциала.

В разработке известны пять школ таких, как демографическая, экономическая и др. Но в представлении исследователей этих школ господствует единое понимание сущности трудового потенциала как уровня производительной силы человека, выражающейся в таких его качествах: уровень общих знаний, профессиональной подготовленности, опыта, навыков в выполнении работы определенного качества, умственных и физических способностей, здоровья мотивированности труда и др.

Однако такое представление по существу характеризует не трудовой, а человеческий капитал, т.е. потенциал его производительной силы, который выражает технологические отношения людей на рабочем месте, поэтому является технологической категорией. Трудовой же потенциал, является экономической категорией, включает в свой состав в качестве его элементов не только человеческий потенциал, но и человеческий капитал, а это предполагает капитализацию затрат на человеческий потенциал по поводу производства вновь созданного продукта (добавленной стоимости, состоящей из заработной платы и прибыли), ее реализации, распределений, присвоения и потребления, т.е. установление общественно определенных производственных отношений распределения вновь созданного продукта между собственниками человеческого капитала, т.е. наемными работниками, и собственниками средств производства, а также технологической энергии, т.е. работодателями.

Отсюда, элементами трудового потенциала, определяющими его структуру, могут выступать человеческий капитал и такие элементы физического капитала как средства производства и технологическая энергия. А указанные элементы принадлежат различным собственникам, социальные распределительные противоречия между которыми могут разрешаться путем распределения и присвоения вновь созданного продукта пропорционально структуре трудового потенциала.

Представленный концептуальный методологический подход к оценке трудового потенциала является ключевым при разработке научной методологии определения меры производственных социально-распределительных отношений в соответствии с его структурой, а также

формирования механизма управления оплатой труда в Украине, что является насущной проблемой переходного периода к рыночной экономике.