

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
УКРАИНСКАЯ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ

В. Н. КОВАЛЁВ

**ТРУД И ЕГО СОЦИАЛЬНЫЕ
ПОСЛЕДСТВИЯ**

Монография

УИПА
Харьков, 2017

УДК 331.101
ББК 65.9 (4 Укр) 242.18
К 56

Рецензенты:

А. И. Амоша – академик НАН Украины, д.э.н., профессор, Институт экономики промышленности НАН Украины;

В. В. Прохорова – д.э.н., профессор, Украинская инженерно-педагогическая академия;

М. Н. Ким – д.э.н., профессор, академик АЭНУ, Харьковский государственный университет им. В. Н. Каразина.

Рекомендовано к изданию научно-техническим советом УИПА
Протокол № 9 от 24.04.2017 г.

К 56 **Ковалёв В. Н.** Труд и его социальные последствия : монография / В. Н. Ковалёв. – МОН Украины, Украинская инженерно-педагогическая академия. – Харьков: Издательство «Смугаста типографія» 61002, 2017. – 218 с.

ISBN 978-617-578-197-5

Раскрыта естественная сущность и общественный характер труда в его развитии, механизм взаимодействия элементов общественных производительных сил и производственных отношений, как формы выражения его социальных последствий. Выявлена определяющая роль в преобразовании социальных последствий труда системы объективных законов природы и общества. Раскрыт объективный закон человеческой эволюции и другие законы, составляющие их систему, а также механизм их взаимодействия с системой хозяйственной практики людей. Создана методология количественной оценки общественных отношений. Изложены научные положения, которые можно отнести к началам новой сверхнауки о человеке будущего, назвав её примерно как «человековедение» и которую человеческому сообществу предстоит создавать. Основу этой науки может составить религия и ноосферная доктрина совокупного человеческого разума согласно учению В. Вернадского, охватывающая все сферы человеческих знаний и человеческой деятельности с целью идеологической подготовки мирового сообщества в его эволюции к внеклассовой эпохе человека труда, разума, духовности и высокого общественного сознания.

Монография рассчитана на научных работников, специалистов в области управления трудом на различных уровнях управления экономикой, преподавателей ВУЗов, студентов и всех интересующихся целью своего существования.

УДК 331.101
ББК 65.9 (4 Укр) 242.18

© В. Н. Ковалёв, 2017

© Издательство «Смугаста типографія» 61002, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	4
1 ТРУД, ЕГО ПРИРОДА И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ.....	9
1.1 Человек как генератор труда и уникальное явление природы	9
1.2 Общая характеристика труда, его сущности и особенностей	11
2 ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ СИЛЫ, ИХ СУЩНОСТЬ И РОЛЬ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ТРУДА И ЕГО СОЦИАЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ.....	37
2.1 Значение человеческого потенциала как элемента совокупной производительной силы труда	37
2.2 Сущность человеческого капитала как структурообразующего элемента трудового потенциала	54
2.3 Методологические подходы к оценке человеческого капитала.....	64
2.3 Интеллектуальный капитал как элемент человеческого капитала	83
3 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ТРУДА.....	109
3.1 Преобразующая роль учения В. И. Вернадского в развитии человечества и его общественных отношений.....	109
3.2 Преобразование социально-трудовых отношений в контексте духовного, материального и общественного начала самого человека	121
3.3 Проявление системы законов природы и общества в социальных последствиях труда	129
3.4 Объективный характер проявления экономических законов развития человечества и их социально-экономических последствий	167
3.5 Научное обоснование уровня оплаты труда в системе требований её закона.....	176
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	198

ПРЕДИСЛОВИЕ

Труд – явление уникальное в природе и обществе. Как осмысленное деяние человека, возникшее одновременно с его появлением на нашей планете, труд стал не только источником удовлетворения растущих духовных, материальных и социальных потребностей людей, но и генератором воспроизводства производительных сил, производственных отношений и развития своего источника, т.е. самого человека, как носителя его потенциала. Уникальность труда как явления не только общественного, но и естественного, природного проявляется также в совершенствовании умственной деятельности человека, роль которой в развитии человеческой цивилизации возрастает ускоряющимися темпами и уже привело к невиданным результатам и последствиям.

Но оценивая роль труда в развитии производительных сил мирового общества, имея ввиду масштабность обобществления труда, следует также учитывать и его основополагающую роль в циклическом развитии человечества, в установлении общественных устоев развития труда и его социально-экономических последствий, используемых для оценки стратегических перспектив развития человечества и его цивилизации.

Отсюда, выделяя умственную деятельность человека, его интеллектуальный труд, необходимо оценивать его как первородное состояние любого труда, ибо всегда сначала – человеческая мысль, а затем её воплощение в материальную конструкцию. Поэтому перспективы развития человеческого труда, как и самого человека, необходимо рассматривать, прежде всего, как прогресс человеческого разума, исходя из учения В. Вернадского о ноосфере, представляющей совокупную человеческую мысль в структуре биосферы Земли.

Объективно оценивая роль труда в человеческом развитии в целом, не выделяя его отдельных форм проявления, а по историческим результатам, человечеству надлежало бы воздвигнуть труду самый высокий пьедестал как категории, которой по значимости в мире нет равных. Однако, рассматривая социальные последствия труда, следует понимать, что человек, как властелин

своего труда, достиг его потрясающих результатов не шествуя победоносно к добру и справедливости, а карабкаясь по каменистым и ухабистым тропам, продираясь сквозь тернии противоречий, заложенных в обществе и самом человеке его природой. Выражением же этих противоречий является постоянное противоборство между добром и злом, разрешение которых достигается человеком самим в себе под влиянием собственного разума и сложившихся в обществе моральных устоев, идеологии и системы общественных отношений.

Поэтому в этой книге сделана попытка осмыслить роль труда в контексте определенных процессов, связанных с жизнедеятельностью человека на Земле, цели его появления на планете, закономерности развития. Вопросы, рассматриваемые в монографии, затрагивают интересы многих государств, несмотря на то, что они в данном случае раскрываются на примере опыта государственного строительства в Украине, ибо общие закономерности её развития присущи многим, если не сказать, всем странам мировой системы. Вместе с тем, в последние годы в Украине наиболее наглядно, как на острие ножа, проявился противоречивый характер особенно социальных последствий труда, произошедших в мире и привнесённых в эту страну извне. Отсюда острота проблемы социальных последствий труда затрагивает судьбоносные исторические закономерности развития человечества, его цивилизации, производительных сил и производственных отношений в мире, которые в конечном итоге определяют ход исторических вех развития человечества. Поэтому и возникла необходимость в этой книге раскрыть, насколько это стало возможным, на фоне социально-экономических процессов в современном мире, в том числе и в украинском государстве, роль главного фактора человеческого развития – труда в судьбоносных процессах становления разумного миропорядка.

В тоже время, рассматривая роль труда в развитии человека как мыслящего существа, как общественное явление, невозможно было не обратить внимание на роль его в развитии мирового сообщества, от рационального поведения которого зависит судьба всего живого на планете. Поэтому предпочтительнее, в том числе и с научной точки зрения, рассматривать роль труда не только

в развитии производительных сил разрозненных государств, а предпочтительнее – производственных отношений на пути образования безклассового мирового сообщества, к которому человечество может прийти как к исторической неизбежности, если оно не рискнет в пожаре мировых войн погубить не только всё живое на Земле, но и саму планету.

В тоже время, устремлению людей жить в мире безклассового общества способствует невиданный скачек в развитии производительных сил и глобальных научных открытий нового столетия, особенно в сфере технологий и информатики, что кардинально определяет развитие и производственных отношений.

Как известно, идею образования общества социальной справедливости, основанного на принципах достойного труда, развивали многие умы человечества, но общество оказалось не готовым к осуществлению этой мечты. Причиной этому стало неприятие насильственных методов построения безклассового общества, в том числе на основе насильственного превращения различных форм собственности на средства производства в общенародную собственность.

Именно идея господствующих в современном мире насильственных диктатур, обречена на провал. Уже совершенно ясно, что при глобальном развитии науки и производительных сил миру нужна диктатура гармонии в социальном переустройстве, диктатура человека и его интересов, гарантирующая обществу свободный и достойный труд, хотя бы в том представлении, в котором она раскрыта в религиозных концепциях, и которым в своей основе не противоречит и марксистская теория общественного сознания. И в этом аспекте, в будущем роль преобразователя классового общества может сыграть общественный труд.

Как свидетельствует историческая наука, развитие человечества представляет собой процесс поступательного восхождения от низших материализованных форм к высшим духовным и общественным формам своего существования. В то же время, этот процесс постоянно пульсирует, прерывается войнами, социальными революциями и другими формами борьбы за власть и собственность.

Эта борьба приносит преобладающей массе людей страдания и несчастья, разрушает их производительные силы и духовность человека, препятствует продвижению человечества к цели своего существования. Но оно не в состоянии этому препятствовать из-за своей разобщённости и господства классово-эксплуататорских форм хозяйствования.

Более глубокий анализ позволяет выявить основную причину подобных катаклизмов, которые порождаются, главным образом, несоответствием человеческой практики требованиям объективных законов развития природы и общества. Поэтому давно пришло время международному сообществу, которое состоялось после Второй мировой войны в лице Организации Объединённых Наций (ООН), опомниться, осмыслить роль человека во вселенной, как и цель своего существования, разобраться в движущих силах своего развития, которые порождаются объективными причинами и законами развития природы и общества, открыть и изучить их, привести практику своих деяний в соответствие с требованиями законов, а производственные отношения – в соответствие с уровнем развития производительных сил, умерить свои аппетиты к расточительству природных ресурсов Земли.

Объективно оценивая процесс познания законов развития природы и общества, их системность, иерархическую зависимость и подчинённость, формы проявления, следует с удивлением признать, что современная экономическая наука этим основополагающим вопросом практически мало интересуется.

Тот теоретический багаж, накопленный в бытность советской экономической науки, посвящённый исследованию роли объективных экономических законов в хозяйственной практике, заморожен.

Как совершенно понятно, что развитие человеческого труда и его социальных последствий происходит не изолированно от общей среды, условий, цели обитания человека, закономерностей его духовного роста, а в структуре этих условий, под их влиянием.

История человеческого развития предугадывает такой сценарий человеческого восхождения к высотам духовного мира, при котором человек, пережив

эпоху индивидуализации личности, опираясь на достаточный материальный базис, сможет сосредоточит свои усилия на достижении возвышенных целей и интересов общественного бытия.

Отсюда, в качестве цели написания этой книги явилось желание автора раскрыть роль и влияние труда не только на развитие производительных сил общества, но и, прежде всего, на формирование общественных отношений, раскрыть их содержание и общественный характер, методы количественной оценки и выражения, ибо эти отношения являются определяющими в судьбах человечества.

Таким образом, в представленной монографии сделана попытка, на основании обобщения опыта теории и практики, осмыслить малоизученную проблему выявления социальных последствий развития человеческого труда, возможные пути человеческого развития согласно требованиям объективных законов развития природы и общества во взаимосвязи и взаимодействии с изменяющимися условиями, производительными силами и общественными отношениями, по пути человеческой эволюции.

1 ТРУД, ЕГО ПРИРОДА И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ

1.1 Человек как генератор труда и уникальное явление природы

Появление человека на планете Земля, как и самой планеты и вообще материального мира во Вселенной для науки продолжает во многом оставаться загадкой. Существуют лишь гипотезы, догадки, теории, пока не подтверждённые фактами. Известна, например, теория Дарвина о возникновении и эволюционном развитии человека и животного мира вообще. Но в научном мире, особенно в последнее время, появилось сомнение относительно истинности его учения. Высказываются предположения о межпланетном происхождении человека и о его переселении на Землю с других миров. И лишь религия уверенно трактует божественное происхождение человека на Земле как планетарное явление, опровергать которое наука не пытается, хотя сделала значительные успехи в исследовании изменений форм межпланетной материи и законов её движения.

Итак, познание абсолютной истины остается за будущим, а сегодня мир удивляет невероятно продуманное до мелочей происхождение в природе, строение человеческого тела, функционирование его организма, его анатомия и физиология, да и вообще всего того, что связано с жизнедеятельностью человека и того, что он создал своим разумом и трудом, особенно в последнее столетие. Изумляет тот динамизм саморазвития человека, который приумножается общностью совокупной человеческой мысли на планете, которую наш соотечественник В. Вернадский определил как ноосферу, т.е. совокупную планетарную человеческую мысль в структуре биосферы Земли.

Получается, что инстинкт самосохранения и саморазвития человека запрограммирован в умственной системе его организма, функционирование которой вызывает необходимость систематического труда не только как источника существования, но и при наличии обратной связи между трудом и мышлением.

ем, как источника саморазвития человека. Да и сам процесс мышления является высшей, наиболее сложной и ответственной функцией и формой человеческого труда.

Отсюда, человек, как властелин физического и интеллектуального труда является уникальным творением природы, выделяющимся среди других видов животного мира на нашей планете своими уникальными способностями к осознанному труду, развитию и самосовершенствованию своей природы и окружающего его материального и духовного мира. При этом на современной стадии развития человечества в целом, когда им уже создан достаточный запас материальных ресурсов для выживания на планете, потребности в развитии духовности человека начинают превалировать над другими его потребностями и функциями, что является признаком продолжающегося ускорения самосовершенствования человека. И этому процессу нет конца на пути научного прогресса, человеческого развития, его эволюции и цивилизации.

При этом исторический период конца индустриального и начала постиндустриального периода характеризуется такими технико-технологическими достижениями труда, как полная автоматизация производственных процессов, создание принципиально новых технологических процессов, новых видов энергетических ресурсов, освоение космического пространства, глобальная информатизация не только производств, но и человеческой жизни в масштабе всей планеты. Потрясающие открытия в генетике, медицине и других сферах человеческой деятельности создают предпосылки для коренного преобразования качества жизни человека, его общественных устоев и отношений в мировом сообществе, делая человека центром всеобщей заботы. И вполне естественно, что преобразовательный процесс не может не коснуться самого человека, его естественной и общественной природы, которая выражается во внутреннем противоречии самого в себе. Это противоречие проявляется в его общественном и личном начале, порождённом в человеке его сущностью, выражаемой противоборством в душе человека между личными и общественными интересами.

Вполне понятно, что невозможно не заметить, как рукотворные результаты совместного человеческого труда по созданию и применению информационных технологий, как важного элемента производительных сил, меняют условия человеческого бытия, касающиеся таких сфер, как наука, образование, управление, социально-трудовые отношения, духовность, культура и др., которые глобализируют человека в мировом сообществе, меняют не только содержание труда, но и его общественный характер, ускоряет невидимыми доселе темпами преобразовательные процессы в мировом сообществе. И всё это результат трудовой деятельности человека, требующий изменения отношения к нему человечества, как главной его производительной силе, главному источнику плодотворности.

1.2 Общая характеристика труда, его сущности и особенностей

Задача исследования категории труда не из легких. Её многогранность, роль для людей, формы проявления в технологических, социально-общественных, экономических, производственных и других сферах жизнедеятельности людей и его социально-экономических последствий для человечества трудно переоценить. Интерес к проявлениям труда не иссякает тысячелетиями и проявляется с древних времен до нашего времени, оставаясь насущным для будущего.

Не случайно поэтому проблемам труда посвятили свои исследования такие классики экономической мысли как А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, А. Маршалл, Т. Мальтус, С. Струмилин, Дж. С. Милль, Г. Спенсер и др. Проявили внимание к теме труда видные современные зарубежные российские и украинские ученые: Г. Беккер, Т. Шульц, Р. Колосова, Б. Генкин, Н. Волгин, А. Гальчинский, А. Колот, Е. Гришнова, Д. Богиня, М. Ким и др.

Международная организация труда (МОТ) ООН в специальной программе человеческого развития ПРООН проводит свою деятельность в области труда в мировом масштабе.

Но, несмотря на растущие интерес к этой проблеме, в настоящем и будущем, остается ещё много неизведанных мест в теме труда и его социальных последствий.

Достаточно сказать, что и в определении сущности, природы и характеристики труда среди ученых отсутствует единство взглядов. Так, например, к.э.н. В. Ермоленко рассмотрел резко критически многие известные характеристики сущности труда, но, к сожалению, не дал своего определения этой категории [1, С. 431].

Характеризуя труд в различных его проявлениях следует понимать, что возникновение труда как процесса осознанной человеческой деятельности неразрывно связано с появлением человека на нашей планете, первоначально как способа обеспечения условий его существования. В первобытных условиях жизнедеятельности человека охота и другие способы добывания пищи и условий существования человека могут квалифицироваться как первобытные формы естественного труда.

Если рассматривать труд, отвлекаясь от его общественно определенной формы, то он может быть квалифицирован как процесс воздействия человека на природу. В этом смысле для человека представляется целесообразным выбор определенных форм и методов целенаправленного воздействия на природу, эффективность условий труда. Показатели такого труда выражают естественные отношения людей, результатом которых являются потребительные стоимости.

Рассматривая технологический аспект труда, можно определить его значение для человека как полезный труд, созидающий потребительные стоимости, труд, не зависимый от общественных форм существования людей, труд, как естественную необходимость. Без такого труда не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, т.е. не было возможным производство и сама человеческая жизнь.

Рассматривая качественную сторону конкретного труда, следует обратить внимание на его естественные последствия, а именно на то, что человек своим трудом воздействует также на самого себя и на природу через свою собствен-

ную природу. Эти естественные результаты конкретного труда можно рассматривать как фактор развития производительных сил личности.

С физиологической и психологической стороны такой труд представляет собой нервно-мышечный процесс, в меру осуществления которого расходуется определенное количество накопленной человеком энергии и, каким бы разнообразным по своему качеству ни был труд, в его основе всегда есть то общее, что делает все виды труда соизмеримыми. И по своей естественной природе – это функция человеческого организма, которая по существу есть затрата человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств, энергии. Здесь определяется тот общий знаменатель, который служит основанием для сопоставления и количественного соизмерения любых видов конкретного труда. Такой труд в экономической теории называется абстрактным трудом, а поэтому очевидно, что различные виды труда и их продукты могут быть качественно различными, но количественно сопоставимыми. Поэтому и качественную, и количественную характеристику труда можно считать отправными при исследовании двойственной его природы. И если для оценки потребительной стоимости товара имеет значение качество содержащегося в нём труда, то по отношению к величине стоимости имеет значение лишь количество труда.

И то, что человеческий труд одновременно выступает как труд конкретный и как труд абстрактный, он проявляется в единстве своей противоположности, порождающей известные противоречия частно-капиталистического производства.

Труд играет исключительно важную роль в развитии человеческого общества. Благодаря труду накоплен потенциал производительных сил, общественные богатства, сформирована современная цивилизация. Прогресс человечества не возможен без труда. Труд был и остается важнейшим фактором жизнедеятельности человека. По своему конкретному содержанию труд является активным процессом деятельности человека, который направлен на производство общественно полезных продуктов: материальных или духовных. Следовательно, технологическое проявление труда в производстве отражает его

содержание, под которым понимается совокупность трудовых функций работников. Содержание труда определяет его различие не только по трудовым функциям, но и по видам: физический, умственный, управленческий, исполнительский, простой и сложный и другие его виды. Сущность труда выражается также его содержательностью: степенью сложности, разнообразием функций, насыщенностью, интеллектуальностью. Порождением содержания труда являются производительные силы общества, которые развиваются в результате его эволюции.

С технологической точки зрения – процесс труда является осознанной, целесообразной деятельностью людей, с помощью которой они видоизменяют силы природы, приспособляя их к своим потребностям. Отсюда, результатом трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, которые необходимы для потребительского использования. Ими могут быть также производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также получения управленческих и организационных технологий. При этом необходимость и направленность трудовой деятельности придает человеку общество, потому по своей природе он является общественно необходимым и признанным, который в рыночном производстве выражается опосредствованно через механизм спроса и предложения.

В процессе труда рабочая сила может функционировать при наличии трех компонентов: предметов труда, средств труда и людей – рабочей силы человека, как субъекта труда. Таким образом, труд является процессом функционирования рабочей силы. Революционизирующим элементом технологического усовершенствования труда являются средства и предметы труда.

Предметом труда является продукт природы, на который человек влияет целеустремленно с помощью средств труда. Предметы труда образуют материальную основу продукта и подразделяются на основные и вспомогательные материалы. К предметам труда относится все, что добывается, обрабатывается, формируется, то есть материальные ресурсы, научные знания и тому подобное.

В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами.

К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место, при наличии и с помощью которых человек влияет на предметы труда, превращая их в необходимый для потребления продукт.

Именно развитие средств и предметов труда определило следующие исторические эпохи:

- преиндустриальную, которая длилась тысячелетия. Характерным для этой эпохи является ручное производство;

- индустриальную, которая продолжалась столетие (вторая половина XIX и первая половина XX века). Для этой эпохи характерно зарождение, развитие и усовершенствование крупного машинного производства. Значительный толчок развитию этой эпохи предоставила научно-техническая революция, которая связана с внедрением в производство атомной энергии, автоматизации и изобретением синтетических материалов;

- постиндустриальную (вторая половина XX и первая половина XXI века). Развитие производительных сил этой эпохи характеризуется компьютеризацией производства, комплексной автоматизацией, развитием биотехнологий, созданием новых материалов. Характерной её чертой является всеобъемлющая информатизация всех сфер деятельности.

Необходимо также учитывать, что в процессе труда на человека влияет большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, совокупность которых называют условиями труда. К ним принадлежит совокупность элементов производственной среды, которые влияют на работоспособность, здоровье человека. Психофизические факторы труда позволяют совершенствовать организацию труда, устанавливать рациональные режимы труда и отдыха, улучшать условия труда, совершенствовать её стимулирование и улучшать социально-психологический климат в коллективе. Условия труда формируются и определяются типом и уровнем техники, технологии и организации производства. К ним относят экологию, естественные, санитарно-

гигиенические условия, производственную среду, возможность полноценного отдыха, условия быта и др.

Следует учитывать, что трудовой процесс является не механическим сочетанием его основных компонентов: предметов труда, его средств и условий, а органическое единство, основным элементом которого становится субъект трудовой деятельности, носитель и владелец рабочей силы – сам человек и его трудовая деятельность. Человеку как субъекту труда свойственны индивидуально-психологические и физиологические особенности, уровень знаний, индивидуальная квалификация, умение, навыки и др. Одним из условий труда должна быть его технико-технологическая оснащённость: энергооснащенность, техническая оснащенность, техника безопасности и др. В совокупности отмеченные факторы образуют индивидуальную производительную силу труда, которая определяет его эффективность, его трудовой потенциал.

Одним из существенных последствий труда и формой проявления является затрата нервной и мускульной энергии человека, на восстановление которых работнику необходимо свободное от работы время и средства к существованию, вследствие чего создаются потребительные стоимости.

Влияя на окружающую среду и изменяя её, люди, побуждаемые растущими материальными и духовными потребностями, одновременно изменяют и собственную природу: развивают способность к труду; обогащают свои знания, увеличивают возможность их использования; расширяют сферу трудовой деятельности, совершенствуют сам процесс труда, что приводит к росту их человеческого потенциала в структуре трудового потенциала.

Деятельность человека направлена, таким образом, на создание прогрессивных средств труда, новых материалов с заданными свойствами, средств передачи и сохранения информации, произведений искусства и литературы. По мере развития производительных сил всей совокупности людей изменяется и само человеческое общество, образ жизни людей. Поэтому в производственные процессы втягиваются не только традиционные природные ресурсы (почва, вода, леса, полезные ископаемые), но и атмосфера, мировой океан, космос. Под

воздействием научно-технического прогресса происходят систематические изменения содержания труда, повышается культурный уровень и квалификация работников, создаются предпосылки к росту уровня жизни населения. Органическое сочетание науки с производством вызывает глубокую перестройку всего технического базиса производства, форм его организации и управления.

Безудержный рост прогрессивных информационных технологий, компьютеризация рабочих мест и оборудования способствует переходу от экстенсивных к интенсивным методам производства. Интенсификация производства приводит к росту объемов производства и качественного улучшения его результатов за счет повышения степени использования средств производства (средств труда и материалов, трудового потенциала).

Технологические особенности проявления конкретного труда выражаются его содержанием. Категория «содержание труда» отражает профессиональную ее принадлежность, состав выполняемых работ, их сложность, последовательность выполнения. Эти функциональные особенности конкретного труда обусловлены предметами труда, средствами труда и формой организации производственного процесса.

Содержание труда выдвигает определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида, которые меняют отношение к труду, повышают удовлетворенность им, интерес к труду, ведёт к улучшению распределения функций на рабочем месте, что характеризует уровень развития производительных сил. В зависимости от преимущества тех или других функций в трудовой деятельности человека определяется сложность труда, образуется конкретное соотношение функций умственного и физического труда. Главные факторы, которые изменяют содержание труда, – развитие средств производства, научно-технический прогресс, перестройка техники и технологии производства. По содержанию различают: труд в сфере материального производства, услуг, науки, культуры и искусства, в других сферах; труд в отдельных отраслях материального и нематериального производства.

Из сказанного выше представляется, что труд – явление многогранное, потому применяются разные схемы ее классификации. Основные из них такие:

1. В зависимости от вида деятельности:

а) творческий труд:

1) преимущественно интеллектуальный (научно-исследовательский, конструкторский, труд писателя, преподавателя и др.);

2) преимущественно физический (работа скульптора, живописца);

б) управленческий труд:

1) преимущественно интеллектуальный (предпринимательский труд, труд в линейном управлении предприятием, участком, менеджеры);

2) преимущественно физический (ремесленник, кладовщик и др.);

в) исполнительский труд:

1) преимущественно интеллектуальный (делопроизводство, консультант, референт и др.);

2) преимущественно физический (рабочие разной квалификации, подсобные рабочие).

2. В зависимости от уровня образования:

а) труд, который требует длительной подготовки;

б) труд, который не требует значительной подготовки;

в) труд, который не требует подготовки.

3. В зависимости от степени механизации:

а) ручная работа;

б) машинно-ручная работа;

в) механизированный или автоматизированный;

г) аппаратный.

4. В зависимости от условий труда:

а) труд в оптимальных условиях;

б) труд в допустимых условиях;

в) труд во вредных условиях;

г) труд в опасных (экстремальных) условиях.

5. По психофизиологическим признакам:

- а) регламентированный;
- б) нерегламентированный;
- в) монотонный;
- г) привлекательный (непривлекательный) и др.

Рассматривая процесс общественного развития, экономическая наука выделяет в нем периоды не только по уровню развития производительных сил, но и по форме их использования, характеру общественных отношений людей в процессе производства. Труд имеет двойственный характер, который выражается единством простого процесса труда и общественно-определенной его формы проявления, то есть единством содержания материального вещественного и общественного социально-экономического характера.

В постиндустриальную эпоху общественный характер труда отмечается смешанной собственностью на средства производства, где рядом с государственной существует частная и другие формы собственности. В классовом обществе общественный характер труда опосредствуют товарно-денежные отношения в отличие от социалистической системы ведения хозяйства, где господствует государственная собственность, а характер труда является непосредственно-общественным. Общественная форма труда является категорией производственных социально-экономических отношений.

Характер труда отражает степень развития производственных отношений и раскрывает процесс взаимодействия человека и общества.

К показателям характера труда относят:

- форму собственности;
- отношения работников к работе;
- отношения распределения вновь созданного продукта;
- степень социальных отличий в процессе труда.

Так как в условиях рыночного производства общественный характер труда опосредствуется через обмен, в этом качестве проявляется абстрактный характер труда, который создает стоимость, которая обусловлена количеством

общественно необходимого времени труда и его напряженности. Отсюда очевидно, что разные виды труда и их продукты могут быть качественно разными, но количественно сравнимыми, потому что в их основу заложено определенное количество затрат общественного труда, который измеряется общественно необходимым временем. Такой труд создает стоимость, величина которой определяется средними затратами времени, при средней квалификации работающих и средней интенсивности их труда.

Следует, однако, иметь в виду, что раскрытая выше характеристика труда выражает форму проявления различных видов труда, классификация которых для выявления социальных его последствий важна не столько по признакам технологичности производственных процессов, сколько по признакам его общественного характера, выражающего производственные отношения, их функции распределения результатов труда. В этом смысле предпочтительно характеризовать различные виды труда по двум основным его видам: труд индивидуальный и коллективный (общественный).

Социально-экономический характер труда отражает форму ее общественной организации и являет собой совокупность отношений между участниками трудового процесса при определенном способе производства. Отсюда, труду свойственна определенная общественная организация. Благодаря общественному распределению труда в производстве одновременно создаются определенные общественные отношения людей относительно производства, обмена, распределения, присвоения и потребления вновь созданного продукта.

Таким образом, труд является условием жизнедеятельности людей в обществе.

Как свидетельствует опыт, главное в изменениях общественной организации труда в связи с переходом к рыночным отношениям – это изменения в приоритетности интересов и стимулов к труду. Рыночные отношения предусматривают иерархию приоритетности интересов. Если реализованы личные интересы, то соответственно будут реализованы и коллективные. В этих условиях растет значение проблем мотивации трудовой

деятельности, стимулирования труда, а также необходимости повышения статуса работника в системе социально-трудовых отношений. Именно в процессе труда формируется определенная система социально-трудовых отношений, которая является стержнем общественных отношений на любом уровне управления трудом.

Основным фактором, который определяет характер труда в определенной общественной формации, является форма собственности на средства производства. Производным от этого фактора является форма распределения и потребления продуктов труда. В классовом обществе отношения распределения, как и вся система производственных отношений, зависят от отношений собственности. Владельцы рабочей силы в производственном процессе получают доходы в зависимости от того, какой труд и как они его выполняют, то есть основным критерием распределения является труд. Доход владельцев средств производства определяется размером собственности и условиями реализации. Поэтому в основе распределения в рыночной экономике лежит распределение по труду и капиталу.

Общественный труд предусматривает определенную общественную форму ее организации, общественный характер которой проявляется во взаимоотношениях отдельных людей, трудовых коллективов и общества в целом относительно формы общественной связи и собственности на средства производства. Поэтому реальные достижения производства всегда определяются тем, насколько эффективно используется главная производительная сила общества – рабочая сила, которая приводит к движению средства и предметы труда. Следовательно, организация производства и управление трудом должны быть подчинены цели достижения высоких производственных результатов на основе сочетания рабочей силы со средствами производства. Отсюда, повышение эффективности производства полностью зависит от экономии совокупных затрат общественного труда. В этой связи обществу надо уметь управлять общественным трудом, решать задачи по стимулированию экономического роста, регулированию занятости, распределению доходов.

Функции организации управления трудом в Украине выполняет государство, применяя разные методы влияния на экономику. Управление трудом включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти, которые регулируют основные социально-экономические отношения в стране, а также совокупность методов управления и механизмов их использования. Необходимы не только принятие законов, контроль за их выполнением, но и реализация политики и рекомендаций в сфере социально-трудовых отношений.

Изменение и развитие социально-трудовых отношений в обществе соединено с такими рычагами экономического регулирования, как: потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.

Переход к рыночным отношениям выявил много проблем в приоритетности интересов труда и капитала. Личные интересы становятся главными для наемного труда в реализации целей общества.

Признание первичности личных интересов становится важнейшим условием признания значимости проблем мотивации трудовой деятельности, стимулирования труда, а также необходимости повышения статуса работника в системе социально-трудовых отношений. Задачей общества является обеспечение согласованности интересов разных социальных групп, общественных, коллективных и личных интересов, преодоления противоречий между ними. Общественные интересы заключаются в развитии производительных сил и производственных отношений, охране окружающей среды, повышении уровня благосостояния людей.

Таким образом, приоритет удовлетворения личных интересов, согласования их с общегосударственными является залогом безконфликтного решения проблем управления социально-трудовыми отношениями общества на пути социально-экономического развития.

Исследование двойственной природы труда, её технологического и общественно определенного проявления применительно к условиям социально регулируемых рыночных отношений имеет существенное теоретическое и практи-

ческое значение, при определении сущности, методов и форм нормирования, выявлении роли нормирования, при определении доли отдельных участников производства в совокупном общественном труде. Правильное определение общественного характера и технологического содержания труда позволяет установить научную методiku его организации и нормирования в общественном производстве. Отсюда выделение природного фактора конкретного труда также существенно, как и общественного характера, ибо позволяет выявить естественные условия его функционирования, повышения его производительной силы, а, следовательно, и эффективности, установить возможности подчинения этих условий целям общественно определенного производства, раскрыть и наметить пути решения назревших проблем нормирования труда.

Единство и противоположность конкретного и абстрактного труда, их технологическая и общественно определенная форма выражения определяют единство и противоположность живого и овеществленного труда. Характер выражения этих взаимосвязей позволяет раскрыть диалектическое единство различных форм выражения этих видов труда в общественном производстве. Первородным является живой труд, способный кристаллизоваться в конкретных потребительных стоимостях и перевоплощаться в труд овеществленный. В результате мерило его количества – рабочее время перевоплощается в натуральные показатели оценки его результатов (метры, тонны, литры и т.п.). Отсюда нормирование труда и материальных ресурсов неразрывно, а проблемы нормирования живого труда – первоочередными, определяющими нормирование трудовых процессов.

Исследование живого труда, равно, как и овеществленного, с учетом отраслевых особенностей его функционирования в производстве, выявление форм его проявления и показателей измерения является функцией микроэкономической науки. На современном этапе общественного производства, когда не созрели условия измерения результатов живого или овеществленного труда в непосредственно общественном рабочем времени, необходимо умело сочетать систему стоимостных, натуральных или трудовых показателей, в зависимости

от целей анализа, масштабов и уровня управления производством. Соответственно также при оценке такого важного показателя эффективности общественного производства, как производительность труда, используются стоимостные, трудовые или натуральные показатели. Ими в равной степени пользуются экономисты различных отраслей экономической науки. Важно также учитывать, что характер перевоплощения живого труда в овеществленный определяется условиями общественного производства в конкретных отраслях. Поэтому использование таких рычагов нормирования, как обеспечение равнонапряжённости, прогрессивности и реальности норм будет способствовать созданию системы их научного обоснования, переходу к оценке затрат трудовых ресурсов в непосредственно общественном рабочем времени.

Выяснение взглядов экономистов на двойственную природу труда и общественных форм её выражения имеет принципиальное значение для правильного понимания таких вопросов, как сущность и методы оценки меры и нормы труда в определенных социально-экономических условиях производства. И дело заключается не в том, что в экономической литературе существуют разногласия по этим вопросам, а в том, что отсутствие ясности по указанным вопросам в теории нормирования труда порождают недостатки и ошибки в его практике. Например, отсутствие единства взглядов по вопросу о том, какой труд нормируется: абстрактный или конкретный, затрудняет разработку методики нормирования напряженности труда.

Экономическая теория убеждает нас в том, что двойственная природа труда присуща простому его процессу, но выражаться она может опосредствованно через обмен (стоимость) – для общества товаропроизводителей. Повсеместное применение равнонапряжённых научно-обоснованных норм труда становится надежным инструментом, позволяющим устанавливать соответствие между мерой труда и мерой потребления. Отсюда мера труда в системе общественных производственных отношений должна рассматриваться как экономическая категория. Конкретный труд, являясь проявлением извечной способно-

сти и потребности людей трудиться, должен рассматриваться как технологическая категория.

Характер труда в общественном производстве исследован во многих работах известных экономистов, тем не менее, по вопросу о сущности, социально-экономических формах выражения и измерения труда существуют противоречивые взгляды.

Вопрос о закономерностях развития общественного характера труда и его проявления имеет большое практическое значение, прежде всего, в связи с тем, что его изучение позволяет установить функции нормирования и характер их изменения. На основании этого вырабатываются меры направленного совершенствования нормирования труда. В частности, для современного периода важно совершенствование такой функции нормирования труда, как повышение материальной заинтересованности работников предприятий в результатах своего труда. Условиями общественного производства определяется также содержание процесса труда.

В свете экономической теории вопрос о значении экономии общественного труда в материальном производстве приобретает особое значение для научного определения меры труда, установление которой позволяет организовывать общественный труд. Отсюда, меру труда следует рассматривать в определенных общественных условиях производства, как выразитель определенных производственных отношений.

При определении понятия меры труда отдельные специалисты исходят из критерия рабочего времени. Например, Ю. Н. Дубровский [2] отождествлял меру труда с установленной продолжительностью рабочего дня. При этом он не учитывал структуру нормированного рабочего времени в различных масштабах, упускал из виду интенсивность труда. В ходе исследований проблем нормирования труда мы пришли к выводу, что норма труда, как и сам труд, имеет двойственную природу. С одной стороны, в определенных общественных условиях производства, она является мерой абстрактного человеческого живого труда, выступающего в определенной общественной форме, адекватной опре-

деленным производственным отношениям, с другой стороны, она является мерой конкретного труда в производстве определенных потребительных стоимостей, соответствующей уровню производительной силы труда. Отсюда норму труда не следует рассматривать только как установленную продолжительность рабочего дня независимо от интенсивности труда. Не следует также сводить нормирование только к регламентированию затрат конкретного труда, так как в этом случае нормы труда с различным его технологическим содержанием не были бы сопоставимы по напряженности труда. Однако в основе каждой нормы труда лежит то общее, что делает их сопоставимыми – общественная мера труда, которой должна соответствовать общественная мера потребления. Поэтому при оценке нормирования труда не следует противопоставлять абстрактный труд конкретному, так как регламентирование абстрактного общественно определенного труда решает задачу обеспечения равнонапряженности норм, регламентирование конкретного труда – задачу прогрессивности, т.е. соответствия их уровню производительной силы конкретного труда.

В связи с тем, что нормирование устанавливает затраты живого труда в его общественно определенной форме, оно непосредственно связано с производительностью общественного труда и отражает достигнутый его уровень. Именно в общественном выражении массы затрачиваемого отдельным производителем труда проявляется связь нормы и меры труда, доля участия работника в общественном производстве. И в этом случае мера труда выступает как экономическая категория, а норма труда, как её выражение в условиях функционирования конкретного труда. Но то обстоятельство, что в определенном производстве в связи с различным уровнем производительных сил конкретного труда, единица его затрат способна порождать различное количество потребительных стоимостей, делает норму труда динамичной величиной. Следовательно, норма труда – это регламент как абсолютной величины (массы) труда каждого работающего, так и её удельной величины, приходящейся на единицу работы при определенном уровне производительной силы. И следует здесь иметь в виду, что между суммой индивидуальных норм труда и мерой труда не может

быть арифметического равенства, так как совокупная общественная рабочая сила в силу общественной кооперации и разделения труда, в силу общественно-го характера труда более производительна, чем простая сумма индивидуальных рабочих сил, что выражается в синергетическом эффекте. Это теоретическое положение имеет практическое значение для определения укрупненных норм в хозрасчетных бригадах.

Таким образом, научные методы нормирования труда позволяют учитывать как общественно определенный уровень затрат труда каждого участника производства (в виде произведения общественно-определенной продолжительности труда) и его напряженности в единицу времени, так и определенный уровень производительной силы конкретного труда, решает триединую задачу – регламентирование продолжительности труда, его напряженности и уровня производительной силы конкретного труда.

В виду отсутствия условий для измерения затрат общественного труда непосредственно в трудо-часах, оценку абстрактного труда производят опосредованно, через стоимость. Имея ввиду последнее обстоятельство, Б. М. Генкин справедливо считает, что нормы труда не измеряют затрат абстрактного труда [3]. Среди причин этого необходимо назвать следующие: в отраслях промышленности применяются нормы труда различной степени напряженности, сфера нормирования труда ограничена сферой применения сдельной формы его оплаты, трудоемкость работ по нормированию и учету затрат рабочего времени облегчается новыми возможностями информатизации производственных процессов. При измерении производительности труда учитывается как нормируемый, так и ненормируемый труд рабочих и других категорий работников. В то же время известно, что степень напряженности нормируемого труда выше, чем ненормируемого. Поэтому со временем все большее значение будет приобретать совершенствование научных методов нормирования труда.

Как было отмечено выше, рабочее время выступает мерилем затрат абстрактного, общественного труда, и в этом своем качестве оно является общественно необходимым рабочим временем, соответствующим исторически

определенным производственным отношениям, а также затрат конкретного полезного труда, и в этом своем качестве оно является рабочим временем работника. Всякое рабочее время имеет свой масштаб: секунды, минуты, часы и т.п. В то же время рабочее время, а тем более общественное время, выполняет лишь функцию мерила, с помощью которого количественно выражается мера общественного труда. В товарном производстве величину стоимости выражают лишь общественно необходимые затраты времени.

Поэтому в условиях рыночного производства можно выделить следующие факторы, определяющие продолжительность функционирования рабочей силы:

1. Нижняя граница продолжительности рабочего дня равна времени необходимого труда (прибавочная стоимость = 0).

2. Цель рыночного производства – всасывать прибавочный труд посредством удлинения рабочего дня (прибавочная стоимость = max).

3. Верхняя граница продолжительности рабочего дня равна физической и моральной границе человеческих возможностей.

4. Общественно определенная продолжительность рабочего дня устанавливается посредством борьбы за максимальную и минимальную его границу между классом работодателей и наемных работников.

Отсюда становится очевидным, что в условиях определенного способа производства продолжительность рабочего дня является количественным выражением соотношения необходимого и прибавочного времени, т.е. количественным выражением противоречивых производственных отношений социально-экономического строя.

Рассматривая в масштабе рабочего дня методы установления меры экстенсивных затрат труда работника в масштабе отдельных отраслей производства, в дальнейших своих исследованиях нами признано целесообразным исходить из данной продолжительности рабочего дня, законодательно установленной на определенном этапе.

Аналогично тому, как установление экстенсивной величины труда работника является функцией меры труда, также и интенсивная величина труда может быть средней или общественно нормальной и может быть конкретной. Но и в последнем случае она должна соответствовать общественно определенной величине, должна быть научно обоснованной. Поэтому регламентирование её конкретной величины также является функцией меры труда. К сожалению, в хозяйственной практике ещё не разработаны достаточно эффективные критерии и методы оценки и регулирования напряженности конкретного труда. Отсутствием методов определения и нормирования напряженности труда, как в отдельных производствах, так и в масштабе отраслей, сложностью и разнообразием в методах объясняется отсутствие системы регулирования напряженности труда. Существует государственная система регулирования лишь продолжительности рабочего периода.

Учитывая то, что при нормировании интенсивности конкретного труда должны учитываться факторы производительной силы, принципиально важным является определение характера влияния научно-технического прогресса на уровень интенсивности труда. Некоторые экономисты утверждают, что интенсивность труда возрастает по мере развития механизации труда, независимо от социально-экономических условий труда. На таких позициях, например, стоит А. В. Соловьев. Рассматривая факты снижения доли машинного времени на токарных работах с 58 % до 48 % в результате повышения скорости машин, он пришел к ошибочному выводу, что во всех случаях ускорение темпа работы машины, повышение уровня механизации приводит к интенсификации труда [4]. Однако практика опровергает эту точку зрения. Если технологическое повышение скорости машин может вызывать увеличение интенсивности труда, то задачей нормирования труда в производственных условиях является нормализация напряженности труда, доведение её уровня до нормального. В этом случае, по мере совершенствования техники рост производительности труда может быть достигнут за счет последнего фактора. Поэтому уже сейчас во многих отраслях промышленности разработаны основные требования организации труда,

применяемые при проектировании предприятий, машин и оборудования. Их практическое применение проектирующими организациями и конструкторскими бюро позволяет конструировать машины для отрасли, учитывая требования о снижении тяжести и напряженности труда.

Л. А. Костин отмечает, что до сих пор в должной мере не выяснены и не определены сущность, показатели, методы учета и измерения производительности труда и, прежде всего, такие понятия как «производительная сила труда», «производительность труда», «интенсивность труда». То есть, не разрешены вопросы, имеющие существенное теоретическое и практическое значение. Неточные определения этих понятий возможны, когда их авторы не учитывают двойственную природу труда [5].

Учитывая нерешенность многих вопросов в экономической теории и практике, мы исходим из необходимости при нормировании напряженности труда учитывать социальные условия, складывающиеся в определенные периоды времени, отсюда возможно также устанавливать сроки действия таких нормативов в связи с этапами решения социальных задач государства. Такой подход позволяет уже в современный период решать практические задачи регламентирования напряженности труда с учетом производственных факторов. Следует, однако, учитывать, что общие границы продолжительности труда и средняя, общественно выраженная интенсивность труда составляет величину меры труда, поэтому желательно рассматривать проблемы, связанные с регламентированием труда в производственных условиях и, в частности, определения затрат труда за счет совершенствования структуры рабочего дня, установления определенной индивидуальной напряженности труда, установления задания работнику по выработке в соответствии с уровнем производительной силы труда. Соответственно, необходимо рассматривать и факторы, определяющие экстенсивную и интенсивную величину затрат труда, а также степень эффективности труда в зависимости от уровня производительной его силы.

В то же время, оценивая социальные последствия труда и форм его проявления в плане фактически достигнутых результатов, к ним можно отнести

также возникновение всеобщего кризиса человечества, который выражается в хаосе общественного устройства на рубеже двух последних столетий. Об этом пишет в статье член-корреспондент НАН Украины А. Гриценко: «Чтобы адекватно подойти к оценке места и роли современного кризиса в развитии общества, необходимо, прежде всего, понять общие закономерности развития системы экономических отношений». И далее: «Наиболее фундаментальными элементами социально-экономической системы выступает труд и собственность. Их изменение, зависящее от технико-технологического прогресса, определяет общую историческую логику развития социально-экономических отношений (что, безусловно, бесспорно – В. К.). Исходным экономическим отношением, как уже доказано теоретически и подтверждено практически является совместно-разделённый труд» [6, С. 263-266, 322-342]. Из него, как из клеточки, развиваются, с одной стороны, разделение и обособление различных видов труда, а с другой – их кооперация и обобществление [7, С. 19].

Как на доказательную базу обоснования своих взглядов автор ссылается на свою личную монографию [7, С. 19].

Однако следует иметь ввиду, что в данном случае под обобществлением труда автор понимает соединение разнородных видов труда по кооперации, поэтому обобществлённый труд означает его массу, а не общественный характер. В тоже время разделение и кооперация труда являются факторами повышения эффективности труда, его производительности, а, следовательно, функционирования его производительной силы, но не определяют общественный характер труда и производственные отношения людей. Отсюда не понятно, почему автор относит совместно-разделённый труд к категории социально-общественных экономических отношений, если выше не только элементы социально-экономической системы, но и разделение и кооперацию труда по существу он ставит в зависимость от «технико-технологического прогресса» [7, С. 19], т.е. в зависимость от категории производительных сил труда.

По существу, здесь у автора, как и у многих его единомышленников, мы видим смешивание понятий производительной силы труда и производственных

отношений общества и, которые, т.е. единомышленники, такие понятия как «информационное общество» и др. относят не к категории производительных сил, как это должно быть на самом деле, а производственных отношений, которые, по существу, выражают способ производства или экономическую формацию.

С позиции социальных последствий труда более предпочтительно было бы не выражать многообразие его форм проявления единым термином «совместно-разделённый труд» сообразно разделению, кооперации и совместности, т.к. они формируют не экономические отношения, а масштаб экономических результатов общества. Поэтому более важным является анализ роли труда, как такового, в формировании общественных отношений, частно-собственнический характер которых в условиях капитализма ввергнул международное сообщество в катастрофический общечеловеческий кризис.

В итоге теория совместно-разделённого труда привела её автора к отрицанию общепринятой программы «ПРООН» человеческого развития, разрабатываемой ООН.

В частности, он пишет: «Логика социально-экономического развития такова, что достижение высшего пункта человеческого прогресса оказывается завершением человеческой истории и началом перехода к постчеловеческой цивилизации. Этот период сам по себе является глобально-конфликтным, кризисным, создающим риски для самого существования общества. Но он содержит также и огромнейшие перспективы для движения разума (в гегелевском понимании), в котором человечество служит только очередной ступенью био-социотехнического прогресса, уступающего место более высокой форме и занимающей своё место на природно-исторической лестнице эволюции» [7, С. 21].

Отсюда становится очевидным, что теория «совместно-разделённого труда и собственности» привела её автора к отрицанию материальной формы существования природы и общества в согласии с гегелевским учением.

Такое понимание мироздания противоречит также ноосферному учению В. Вернадского о биосфере Земли и о закономерностях и судьбах человеческого развития по пути прогресса и торжества человеческого разума. Кроме того, в

этом смысле теория «совместно-разделённого труда не учитывает понимание двойственной природы труда, выражаемой единством противоположности конкретного и абстрактного труда, порождающих потребительные стоимости и стоимости товаров в рыночном производстве, а, следовательно, характеризующих две основополагающие формы проявления труда: индивидуального и общественного». Не учитывает также эта теория цели существования и развития человечества, под которой возможно понимать создание мирового сообщества на принципах справедливости, добра и человеколюбия, которому надлежит сохранять и развивать всё то, что создано на Земле природой и Творцом.

Это своё понимание исторической роли совместно-разделённого труда в преобразовании общественных устоев человеческого развития указанный автор раскрывает в разработанной им схеме: «Логико-исторического развития базовых элементов социально-экономической системы», в которой социальный результат такого труда выражен в виде информационно-сетевой экономики, т.е. информационной системы хозяйствования, а не уровня производительной силы труда, с чем никак согласиться нельзя.

Таким образом, в данном случае рассматривается не основная форма проявления основной совокупности видов труда, выражающих социальные его последствия, а отдельная форма, по существу, вуалирующая основополагающую роль труда в социально-общественных процессах, которые согласно ноосферной теории В. Вернадского исторически неизбежно ведут человечество к прогрессивному, непрерывному и безграничному развитию его цивилизации, а не к «распаду человеческой личности и общества, к постчеловеческому обществу, базирующемуся на синтезе био-социо-технооснований и совершенно иных законах существования, которые, в свою очередь, будут постгуманистическими» [7, С. 21], как это себе представляет А. Гриценко.

Поэтому, рассматривая особенности труда, нельзя не отметить такое его основное свойство, как способность создавать уровень ценностей, превышающих личные потребности работающего на воспроизводство его собственной рабочей силы и потребности его семьи. И это превышение массы общего труда

над необходимым трудом является добавочной стоимостью, включающую прибыль, присваиваемую работодателем. Именно эта часть добавочного труда используется собственником капитала не в целях расширения производства, а личного обогащения, не контролируется ни обществом, ни государством, и не регламентируется. По существу, она является яблоком раздора в классовых противоречиях между трудом и капиталом и может быть отнесена к социальным последствиям труда в капиталистическом обществе.

Следовательно, если у А. Гриценко возникло желание установить единство противоположности труда по основным его параметрам и назвать его «совместно-разделённым трудом и собственностью», определяющим судьбу социальных последствий труда, то этими параметрами не могут быть разделение и кооперация труда, выражающими только технологическое его содержание, а таковыми могут быть качества, выражающие противоречия отношений людей в процессе труда и распределения его результатов. Но такими качествами обладают только две разновидности труда – труда конкретного и труда абстрактного, продуцирующих потребительные стоимости и стоимости, двойственная природа которых раскрыта К. Марксом. Именно она создаёт противоречия между частной и общественной формой собственности на средства производства, между трудом и капиталом, примирение которых возможно только в посткапиталистическом обществе при установлении единой общенародной собственности. Только в этих условиях исчезнут противоречия между трудом и капиталом, как следствие классового характера труда.

Таким образом, эти, указанные выше формы проявления человеческого труда являются базовыми знаниями о труде, необходимыми для исследования труда и его социальных последствий в переходный период к посткапиталистическим производственным отношениям.

Литература

1. Єрмоленко В. А. До тлумачення поняття «праця» / В. А. Єрмоленко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип.. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 431-439.
2. Дубровский Ю. Н. Основы научной организации труда / Ю. Н. Дубровский [и др.]. – М.: Экономика, 1971. – 269 с.
3. Нормирование труда : учебник для студентов ВУЗов, обучающихся по специальности «Экономика труда» / Б. М. Генкин, П. Ф. Петроченко, М. И. Бухалков и др. под ред. Б. М. Генкина. – М.: Экономика, 1985. – 272 с.
4. Соловьев А. В. Интенсивность труда в социалистической промышленности / А. В. Соловьев. – М.: Экономика, 1971. – 116 с.
5. Костин Л. А. Планирование труда в промышленности / Л. А. Костин. – М.: Экономика, 1967. – 240 с.
6. Гриценко А. А. Институциональная политическая экономия: предмет, методология, содержание. – Aplambert Academic Publishing, 2014. – 516 с.
7. Гриценко А. А. Современный кризис в контексте логики социально-экономического развития / А. А. Гриценко // Экономика Украины : научный журнал. – 2015. – № 6 (635). – С. 18-37.

Авторские разработки по вопросам общей характеристики труда

1. Ковалёв В. Н. Совершенствование нормирования труда в соляной промышленности / В. Н. Ковалёв // Социалистический труд. – № 2. – 1961. – С. 99-110.
2. Ковалев В. Н. Экономия рабочего времени на горном предприятии / В. Н. Ковалев. – М.: Недра, 1969. – 184 с.

3. Ковалев В. Н. Нормирование и эффективность труда в отраслях пищевой промышленности / В. Н. Ковалев, М. Т. Кочубеева. – М.: Пищевая промышленность, 1979. – 246 с.

4. Ковальов В. М. Економіка праці та соціально-трудоу відносини : Навчальний посібник (за ред. проф. В. М. Ковальова). – Краматорськ: ДДМА, 2013. – 256 с.

2 ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ СИЛЫ, ИХ СУЩНОСТЬ И РОЛЬ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ТРУДА И ЕГО СОЦИАЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ

2.1 Значение человеческого потенциала как элемента совокупной производительной силы труда

Достижение человечеством цели своего существования на Земле в процессе его эволюции неразрывно связано с проявлением результатов труда как источника его духовного, материального и общественного развития. В составе этих триединых начал самого человека, его материальный мир образует экономический базис, без которого жизнедеятельность невозможна, как невозможна она и без остальных начал. Все они взаимосвязаны, взаимозависимы и неразделимы, поэтому выделить главенствующую роль отдельного из них в жизни человека невозможно. Как сам человек, так и его физические и умственные способности к труду представляют неперенное условие трудового процесса и его материализованного или интеллектуального результата.

Духовный мир человека многообразен и глубок, он не только возвышает его над остальным живым миром, но и определяет пути продвижения человечества к всеобъемлющей истине и цели своего существования. И в то же время человек по своей природе уже на генетическом уровне вмонтирован в общественное производство и индивидуальную форму потребления, в чем проявляется противоречивый характер его существования.

Способности же человека к труду являются первым и основным условием процесса его труда и элементом его производительной силы, сущность которой выражается в его индивидуальном человеческом потенциале. Вторым и неперенным элементом его производительной силы являются средства труда, которые, опять-таки, представляют результат овеществлённого человеческого труда и возникли одновременно с возникновением самого человека.

Поэтому ещё в древности ему понадобилось сначала изготовить примитивные орудия труда в виде каменных мотыг, ножей, деревянных копий для охоты и др. С другой стороны, по мере постоянно растущих потребностей человеку понадобилось совершенствовать свои орудия труда, качество которых в течение всей его жизни улучшалось.

При этом, время достижения технических успехов последовательно и непрерывно сжималось, а прогресс человеческой цивилизации непрерывно возрастал, что проявилось как закономерность человеческого развития в соответствии с целью и объективным законом его существования. В процессе эволюции человечества выработалась устойчивая взаимозависимость между результатами труда и ростом его производительной силы, совершенствование которой приводило к росту масштабов труда, к уплотнению времени его протекания, росту производительности и эффективности, что создавало импульс к дальнейшему развитию производительных сил, их обобществлению, глобализации.

Средства труда, являющиеся также элементом производительной силы и условием труда, предметно материализованного в изделиях, результаты которого, как правило, переходят в собственность отдельного лица, имеющего возможность нанимать за определённую плату непосредственных исполнителей, что определяет его статус как работодателя.

Отсюда в процессе производства, которое немислимо без соединения человеческого потенциала и средств труда, между наёмным работником и работодателем возникают производственные отношения, которые, с одной стороны, выражаются в форме трудовых отношений по поводу производства, а с другой стороны – по поводу распределения результатов труда между указанными собственниками.

Таким образом, с достижением качества средств труда на уровне, характерном для постиндустриального периода и современных технологий, была создана научная и производственная база для преобразования средств труда в общественную производительную силу необозримого будущего человечества. Поэтому возникли условия, при которых уже стало невозможным рассматри-

вать уровень совокупных производительных сил обособленно от производственных отношений, ибо развитие, преобразование и обобществление средств производства, как элемента общественных производительных сил, потенциально таит в себе неизбежность установления соответствующих им общественных (производственных) отношений.

Исторически сложилось так, что в процессе разделения и кооперации труда, развития его коллективных форм и обобществления, возникла возможность и необходимость размежевания человеческого потенциала и средств труда, а, следовательно, и принадлежности этих элементов производительных сил различным собственникам. Возникло право собственности. В силу неотрывности (неликвидности) человеческого потенциала как элемента личной производительной силы, от его носителя – самого человека, право собственности на него стало выражаться в праве владения им со стороны работника, передачи этого права в наём работодателю по усмотрению самого работника. Поэтому такой работник в классовом обществе становится наёмным работником.

Право собственности на человеческий потенциал и средства труда, совокупность которых образует трудовой потенциал хозяйствующих подразделений, является экономическим базисом производственных отношений капиталистической экономической формации, количественным выразителем которых становятся пропорции распределения вновь созданной (добавленной) стоимости между собственниками трудового потенциала. Эти пропорции выражают долю собственности на человеческий потенциал наёмных работников и на средства производства работодателей, которые эквивалентны количеству необходимого и прибавочного труда и соответственно изготовляемого необходимого и прибавочного общественного продукта.

Таков в общих чертах механизм образования социально-трудовых и общественных отношений в условиях определённой экономической формации, выражающих социальные последствия труда, которые количественно проявляются в структуре трудового потенциала. Поэтому такой трудовой потенциал

может быть отнесен к экономической категории, предполагающей капитализацию человеческого потенциала, т.е. превращение его в человеческий капитал.

Более обстоятельный анализ категории трудового потенциала позволяет увидеть в нём основополагающее начало социальных последствий труда, которые выкристаллизовываются в результате неразрывности естественных и общественных форм проявления труда. В частности, её общественное начало проистекает из преобразования человеческого потенциала, как технологической категории, в категорию общественную, последствием чего является человеческий капитал.

Однако, рассматривая первоначально человеческий потенциал как естественную категорию, личную производительную силу человека, следует обратить внимание на то, что преобладающее большинство исследователей ошибочно относит человеческий потенциал, как таковой, к экономической категории, не учитывая того, что к экономическим в капиталистическом обществе можно относить лишь те категории труда, на которых довлеют капиталистические производственные отношения.

Ошибочность таких взглядов имеет свои корни и искажает теоретические представления о развитии науки о труде и его социальных последствиях в контексте преобразования социально-трудовых и общественных отношений.

Поэтому к экономической условно можно отнести категорию человеческого капитала или трудового потенциала, если последний рассматривать как совокупность человеческого потенциала и средств производства, принадлежащим различным собственникам трудового потенциала. Отсюда возникает необходимость более обстоятельно рассматривать эти вопросы в аспекте единства – противоположности технологической и общественной характеристики.

Однако, рассмотрение сущности анализируемых категорий трудового потенциала как общественной производительной силы в единении с производственными отношениями позволяет выявить определяющую роль трудового потенциала в преобразовании социально-экономических отношений капиталистической формации.

Не секрет, что господствующая в экономической науке демографическая концепция трудового потенциала определяет его сущность по совокупности таких личных качеств работающего, как здоровье, образование, профессионализм, опыт, умение, врождённые и приобретённые способности, мотивированность труда и др. Однако, эти качества характеризуют только уровень личной производительной силы работника, которая сама по себе в потенциальном состоянии не выражает экономических отношений наемного работника и работодателя. В нашем представлении, по существу, эти личные качества наемного работника характеризуют не трудовой, а человеческий потенциал, который, поэтому, не может быть отнесен к экономической категории, как это трактуют сторонники демографической концепции трудового потенциала, так как выражает производительные силы, но не производственные отношения. В тоже время, как известно, создателями теории человеческого капитала Т. Шульцем [1] и Г. Беккером [2] указанные качества человеческого потенциала названы человеческим капиталом и нигде в их трудах не отмечено, что в человеческий капитал они превращаются под влиянием капиталистической формы хозяйствования, а не наращивания массы ресурсов в стоимостном выражении, ибо в ином случае к капиталу вообще можно отнести и клубнику, которую украинцы ездят выбирать в Евросоюз, обедняя тем самым социальные последствия труда в своей стране. Иными словами, человеческий капитал – это элементы человеческого потенциала, на которых стоит печать капиталистических производственных отношений.

В нашем понимании, указанные элементы человеческого потенциала могут перевоплощаться в человеческий капитал лишь в результате их капитализации, как проявления экономических отношений в производственном процессе между наёмным и собственническим трудом по следующим его стадиям: производство, реализация, распределение, присвоение и потребление общественного продукта. В этом случае человеческий капитал превращается в стоимостную субстанцию трудового потенциала, как его структурный элемент. Вторым структурным элементом трудового потенциала становятся элементы физиче-

ского капитала, т.е. средства производства и технологическая энергия, являющиеся собственностью работодателя.

В то же время, как, например, Т. Кирьян к человеческому капиталу, как и многие другие экономисты-трудовики, относит человеческие способности, теория которого, по его свидетельству, в контексте человеческого труда развивалась в течение 25 столетий и достигла своего апогея в эпоху постиндустриального информационного развития общества в условиях мировой глобализации [3, С. 3]. По его мнению, создатели теории человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер денежные вложения в человеческий капитал рассматривали с позиции затраты – прибыль. Но, согласно нашим убеждениям, по существу такой поход не позволяет рассматривать даже категорию капитала вообще с позиции производственных отношений. Поэтому надо учитывать, что такие отношения количественно измеряются не абсолютной разницей затрат и дохода, а относительной величиной, т.е. рентабельностью затрат на труд, а точнее – степенью эксплуатации носителя человеческого потенциала.

Иными словами, речь идёт не о механическом выражении пропорций: затраты – эффект, а о социально-общественных отношениях, отражающих сущность капиталистических производственных отношений, в составе которых проявляются человеческие знания и финансовые вложения в них.

Однако, по свидетельству Т. Кирьяна и Ю. Куликова, мнения различных авторов публикаций по этой проблеме разделились. Часть из них, а именно, О. Амо и С. Лебедев рассматривают капитализацию человеческого капитала в общем процессе капитализации как синтетический показатель эффективности производства и как прирост средств на развитие человеческого потенциала. Другой исследователь – Ж. Дерей также раскрывает капитализацию человеческого капитала как вложение средств в прирост человеческого потенциала, но в контексте повышения качества жизни людей.

Однако, и в этом, и в ином случае понимание указанных авторов сущности капитализации человеческого потенциала как механического прироста за-

трат на человеческий потенциал, не разъясняет общественных и социальных мотивов этого процесса.

Во-первых, этот процесс выражает лишь абсолютный прирост средств на повышение профессионализма работающего, приносящий предпринимателю эффект в виде разницы между приростом реализации продукции и затрат на обучение, т.е. прибыль, что позволяет только количественно оценивать выгоду предпринимателя.

Во-вторых, величина полученной прибыли, как разница затрат и дохода, сама по себе ещё не раскрывает механизм капиталистических производственных отношений, а именно в них не раскрывается сущность капитала. Поэтому их выражает относительный показатель – рентабельность затрат не столько на обучение, сколько вообще на труд, и характеризует степень эксплуатации носителя человеческого капитал. А это уже другое зучание.

Поэтому и процесс капитализации не человеческого капитала, а человеческого потенциала следует рассматривать не как простую или механическую акцию, а как количественно определённую форму выражения капиталистических производственных отношений и степени эксплуатации наёмных работников. Трудовой потенциал – категория, которая более полувека притягивает к себе внимание не только ученых и практиков, но и всего мирового сообщества. Однако, фактически это внимание ограничивается интересами к нему в аспекте производительных сил, повышения эффективности производства и экономичности использования.

Обычно исследователи обходят стороной роль трудового потенциала в прогрессе человеческой жизни и преобразовании общественных форм существования. Они не придают значения трудовому потенциалу как гаранту равновесия между уровнем производительных сил и характером производственных отношений. Поэтому тема трудового потенциала неизменно актуальна, а в обозначенных пределах глобальна и значима, ибо связана не только и не сколько с проблемами современного производства, как с проблемами прогресса, развития человечества и его основы – личности.

При этом необходимо понимать, что перед обществом и наукой не вдруг и не случайно возникла необходимость познания судьбы человеческого общества, стратегическое развитие которого, равно как и человеческой цивилизации вообще, не имеет границ. И не случайно также над проблемами миропорядка задумывались многие светлые умы человечества. По крупицам они приносили свой вклад в теорию и идеологию мироздания на бесконечном пути развития не только природы, общества, но и науки, которая давно превратилась в фактор общественных производительных сил и совокупного человеческого разума как ноосферы Земли, открытию которых человечество обязано таким ученым, как К. Маркс, В. Вернадский, Тейяр де Шарден и др., гений которых проявился в их открытиях, освещающих человечеству путь к решению его глобальных проблем на пути к цели своего существования. Их открытие сущности и роли общественного сознания людей как первоосновы непрерывного самосовершенствования общественного бытия, являются определяющими в познании объективных законов циклического развития человеческой цивилизации.

Цикличность в этом процессе знаменует образование исторически определенных форм экономических формаций, смена которых определяется этапами развития общественных производительных сил, соответствующих определенным формам общественных отношений. И надо осознавать, что уровень производительных сил на каждом этапе их обобществления создается человеческим трудом в процессе производственного воздействия человека на природу, а их величина адекватна величине трудового потенциала, как экономической категории. В его составе сам человек, как носитель своего собственного потенциала, является главным элементом производительной силы труда, а, следовательно, и трудового потенциала.

По существу, различные модификации трактовки сущности трудового потенциала привели к появлению различных концепций формирования трудового потенциала. В общем виде характеристику этих концепций раскрыл авторский коллектив КНЭУ им. Вадима Гетьмана под руководством профессора А. М. Колота в учебнике по экономике труда и социально-трудовым отношениям

[4, 264-272], согласно которому выделено 6 школ, рассматривающих сущность трудового потенциала по-разному. К ним отнесены: факторная, демографическая, ресурсная, политэкономическая, системная и этимологическая концепции. Но ключевым моментом, объединяющим эти концепции, является единство взглядов их сторонников по поводу элементов трудового потенциала, по которым они оценивают его уровень и сущность. К таким элементам они относят личностные качества работающих, совокупность которых представляет уровень его производительной силы.

В то же время методологический подход к оценке уровня трудового потенциала по численности работоспособных жителей и по фонду рабочего времени следует отнести к экстенсивным, ибо при этом не учитываются такие качественные критерии как интенсивность, качество, условия, мотивированность труда и его производительная сила, выражаемая фондовооруженностью труда и динамикой заработной платы. Поэтому рассматриваемую в таком аспекте категорию следует отнести не к трудовому, а человеческому потенциалу, технологическая сущность которого знаменует технологические отношения и принадлежит лишь одному участнику общественных отношений – наемному работнику. Положение может коренным образом измениться в постклассовом обществе, где труд и собственность на его результаты могут носить непосредственно общественный характер, не опосредствованный рыночными отношениями.

Кроме шести концепций, в современной экономической литературе рассматриваются также другие научные подходы к обоснованию сущности трудового потенциала. Например, Н. Шишпанова сделала попытку систематизировать такие подходы, пятнадцать из которых относятся к той или иной концепции трудового потенциала.

В её схеме классификации отражены взгляды на сущность трудового потенциала таких авторов, как Б. Райсберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева, Т. Заславская, А. Семенов, О. Здоровцов, Л. Шевчук, Е. Гришнова, О. Бородина, И. Лукинов, С. Пирожков, В. Костаков, И. Джаин, М. Долишний, С. Пасека, В. Врублевский, Р. Колосова, В. Акулов, Г. Сергеева, В. Оникиенко и др.

В своём понимании цитируемый автор раскрывает сущность трудового потенциала как «... комплексную категорию, которая отражает интегральную совокупность количественно-качественных характеристик населения, способного к труду (то есть наличные и потенциальные возможности трудовых ресурсов к общественно-полезной деятельности). Его основные элементы способны дополнять и усиливать действие друг друга, вследствие чего эффект трудового потенциала является интегральным» [5, С. 15].

По существу Н. Шишпанова, как и другие авторы, чьи точки зрения она описала, квалифицируют трудовой потенциал как трудовые ресурсы, т.е. работоспособное население, обладающее *определёнными личностными качествами*, которые характеризуют лишь часть его производительной силы труда. Иную её часть, как нам представляется, должны характеризовать средства фондовооружённости труда, без которых современное производство невысказано.

Наше представление о сущности трудового потенциала и методах его измерения основаны на том самоочевидном факте, что личные качества наемного работника в производственной сфере классового общества могут проявляться в качестве элементов трудового потенциала только в случае их сочетания со средствами производства и технологической энергией, собственником которых является предприниматель. И только в этом случае человеческий потенциал превращается в экономическую категорию, в трудовой потенциал, ибо между собственниками рабочей силы и средств производства возникают социально-экономические отношения по поводу производства и распределения продуктов труда. А этот процесс не что иное, как образование общественных (производственных отношений), количественным выразителем которых, или мерой выражения которых в производственной сфере являются пропорции распределения и присвоения добавленной стоимости согласно структуре трудового потенциала. Поэтому в этих условиях человеческий потенциал превращается не только в элемент трудового потенциала, но и в человеческий капитал, в структуре которого появляется такой значимый элемент, как средства производства. Они даже с технологической точки зрения важны, так как приращивают личностную произ-

водительную силу работающих за счет кристаллизованного овеществленного общественного труда.

Противники предлагаемой нами структуры трудового потенциала свои возражения основывают на том соображении, что итогом живого труда являются вещественные результаты, а не сам трудовой потенциал, и кроме того, почему, в таком случае, нами не включены в состав трудового потенциала материальные ресурсы и приравненные к ним затраты.

Следует, однако, при этом иметь ввиду то обстоятельство, что такие элементы как материальные ресурсы производства в составе продукции после её реализации в стоимостном виде снова включаются в производственный оборот, поэтому являются элементом не трудового, а производственного потенциала, аргументация чего нами отражена в специальной публикации. Кроме того, надо учитывать, что во время функционирования трудового потенциала в трудовом процессе проявляется не только его функция создания продукции, но и таки воспроизводства собственной производительной силы и экономических отношений между наемным работником и работодателем. В подтверждение справедливости наших суждений о структуре трудового потенциала в составе элементов человеческого и физического капитала сошлемся на высказывания профессора А. С. Гальчинского в контексте взглядов К. Маркса на сущность производительных сил, приведённые в его монографии [6, С. 135]: «Живой труд, ассимилируя средства производства как своё тело, превращает их из возможных в действительные и действующие потребительные стоимости». И далее: «Средства производства функционируют в этом процессе только как материальные факторы живого труда. В итоге овеществлённый труд перестает существовать в веществе как нечто мертвое в качестве внешней, безразличной формы, так как он сам выступает как момент живого труда, как отношение живого труда к самому себе в предметном материале, как предметность живого труда, как его средство и объект».

Эти научные положения непосредственно относятся к категории трудового потенциала, хотя ни А. Гальчинский, ни тем более К. Маркс, непосредствен-

но трудовой потенциал не исследовали, а выражали его компоненты в категории производительной силы труда, которая по существу и является трудовым потенциалом в статическом состоянии. Поскольку указанные выше научные положения являются определяющими в раскрытии сущности трудового потенциала, сошлемся на дальнейшие размышления А. Гальчинского в контексте взглядов К. Маркса: «Превращение овеществлённого труда в материальную предметность живого труда, в производительные органы рабочей силы отражает диалектику перехода материально-вещественных средств производства в качественно новое состояние: они утрачивают свою естественную потребительную стоимость и приобретают специфическое общественное качество – превращаются в непосредственную производительную силу человека, его родовой признак. В этом смысле понятие „общественные производительные силы“ всегда употреблялось Марксом как экономическая категория, адекватная понятию „общественная производительная сила труда“» [6, С. 135]. И ещё: «Реализация экономической функции человека, как главной производительной силы не зависит от соотношения живого и овеществлённого труда. Она сохраняется даже в полностью автоматизированном производстве, ибо и в данном случае материально-вещественные средства производства выступают в качестве производительных органов человеческой рабочей силы, порождения физической телесности и интеллекта, в качестве определённого знания человека» [6, С. 138].

И наконец: «Рассматривая материально-вещественные элементы производственного процесса как проявление производительной силы труда, необходимо учитывать структурную двойственность содержания данной экономической категории» [6, С. 136].

Таким образом, с глубоко доказательными аргументами профессора А. Гальчинского в контексте Марксовой теории сращения элементов живого и овеществлённого труда в структуре общественных производительных сил не согласиться невозможно. Но и согласиться с отнесением личностных производительных сил к экономической категории тоже невозможно без рассмотрения их в структуре общественных отношений, а эта сторона дела в данном случае

этим автором не затронута. Не затронута она и авторами рассмотренных выше концепций трудового потенциала, которыми по существу было проигнорировано основополагающее научное положение о его социально-экономической природе и сущности.

Умозрительно взаимодействие элементов общественных производительных сил и производственных отношений, заключенных в трудовом и производственном потенциале, функционирование которых в трудовом и производственном процессе продуцирует экономический результат и социальные последствия, раскрывает его механизм, представленный на рис. 2.1.

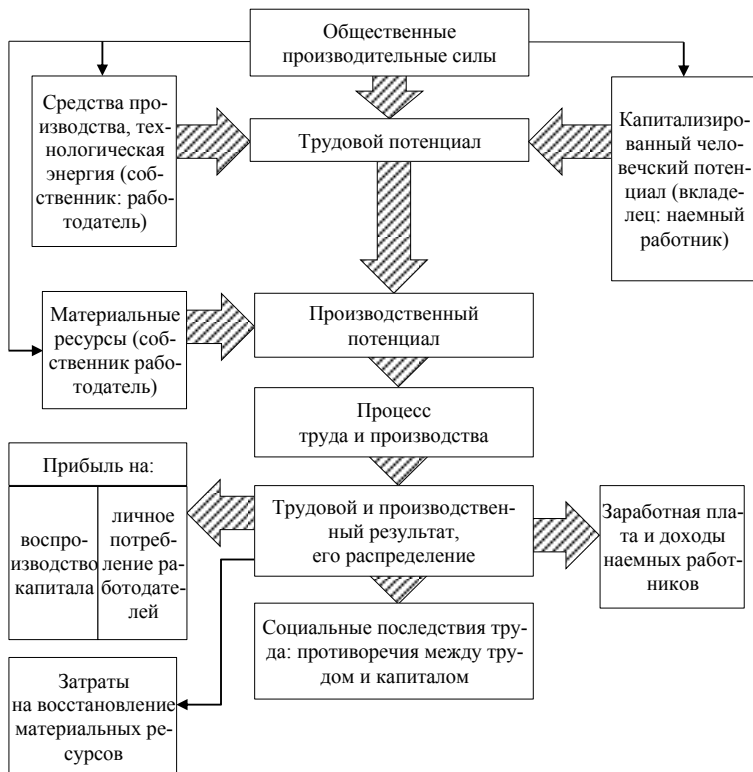


Рис. 2.1. Механизм взаимодействия элементов общественных производительных сил, производственных отношений и социальных последствий труда в трудовом процессе капиталистического производства

Таким образом, как это видно из рис. 2.1, представленный механизм раскрывает определяющую роль производительных сил и их структуры в социально-распределительных отношениях капиталистического общества и создает научные предпосылки для их коренного преобразования.

В частности, социальные последствия труда при несправедливом распределении добавленной стоимости между участниками производства выражаются в сохранении и углублении противоречий между трудом и капиталом.

Из социального анализа последствий труда явствует, что процесс труда и производства завершается не только производственным результатом, но и воспроизводством трудового и производственного потенциалов, а также преобразованием социально-экономических отношений в обществе.

Отсюда, исходя из приведенных доказательств, наше видение сущности трудового потенциала позволяет расценивать его как *уровень производительных сил трудовых ресурсов в статическом состоянии, способных в общественно определенных производственных условиях обеспечивать необходимый социальный и экономический результат.*

Такой подход к определению сущности трудового потенциала и результаты исследований позволяют выявлять основной итог социальных последствий труда, выражаемый в пропорциях распределения добавленной стоимости между наемным и собственническим трудом. Социальную и экономическую сущность трудового потенциала, его структуру и методологию количественной оценки в среднегодовом стоимостном выражении в расчете на одного человека и её уровень ($Z_{тп}$) в данном случае можно устанавливать по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\sum Z_{тп} = \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{И_{ц}} + \Delta Z_{чкп} + \sum Z_{а.опф} + \sum Z_{эр}, \quad (2.1)$$

где $Z_{дпф}$ – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала (в расчет принимается наличный доход на одного жителя страны), тыс. грн.;

T – среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (принимаются на уровне среднегодовой зарплаты одного работающего, включая отчисления на социальные нужды и другие доходы), тыс. грн.;

$I_{\text{пц}}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, осуществляемые самим работником или работодателем на профессиональное обучение, тыс. грн.;

$\Sigma Z_{\text{а.оф}}$ – среднегодовые амортизационные отчисления по основным производственным фондам, приходящиеся на одного работающего, тыс. грн.;

$\Sigma Z_{\text{эр}}$ – среднегодовые затраты на энергетические ресурсы для технологических целей, приходящиеся на одного работающего, тыс. грн.

Эта формула раскрывает также этапность формирования человеческого капитала: а) допроизводственный, б) воспроизводственный, в) инновационный. В частности, с её использованием был установлен уровень и структура трудового потенциала Донецкого региона в довоенный 2012 г., что подтверждает её практическую применимость для анализа.

Структура трудового потенциала количественно выражает пропорции (доли) собственности на её элементы, принадлежащие наемным работникам и работодателям, по которым возможно научно обоснованное распределение добавленной стоимости между собственниками трудового потенциала, а также установление социальных нормативов в системе социального партнёрства.

Для расчета доли добавленной стоимости, принадлежащей наемному труду и предпринимательскому капиталу ($Y_{\text{чс}}$) нами предложена следующая формула:

$$Y_{\text{чс}} = D_{\text{с}} \times I_{\text{дс}} / 100, \quad (2.2)$$

где $D_{\text{с}}$ – добавленная стоимость, млн. грн.;

$I_{\text{дс}}$ – доля собственников в трудовом потенциале, %.

Исходные данные для примера расчетов по формуле 2 приведены в табл. 2.1.

Таблица 2.1

**Предполагаемое распределение добавленной ценности (стоимости)
пропорционально структуре трудового потенциала
в народном хозяйстве Украины (по данным за 2011 г.)**

Показатель	Единица измерения	Уровень показателей
1. Добавленная ценность	млн. грн.	1316600,00
2. Фонд оплаты труда с социальными отчислениями (37,5 %)	млн. грн.	863652,6
3. Валовая прибыль предприятий (П _{вал})	млн. грн.	502422,00
4. Доля человеческого капитала в структуре трудового потенциала	%	82,84
5. Доля элементов физического капитала в структуре трудового потенциала	%	17,16
6. Средняя зарплата одного работника	грн./мес.	2633,00
7. Численность занятого населения	млн. чел.	20,2

Источник: разработано автором по показателям Статистического сборника: Украина у цифрах 2011. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 243 с.

Показатели таблицы 2.1 свидетельствуют о том, что основную и доминирующую часть структуры трудового потенциала составляет человеческий капитал (в 2011 г. она составила 82,84 %). В ней главную роль играет воспроизводственный уровень человеческого капитала. Элементы физического капитала в структуре трудового потенциала составили лишь 17,16 % и выражают часть стоимости трудового потенциала, принадлежащую работодателю.

Следует, однако, иметь в виду, что при количественной оценке доли распределяемой добавленной ценности на социальные нужды должно быть учтено также производственное распределение прибыли, принадлежащей работодателям.

Отсюда:

доля наемных работников ($Y_{\text{чсн}}$) составит:

$$Y_{\text{чсн}} = 1316600 \times 82,84 / 100 = 1090671,44 \text{ млн. грн.};$$

доля работодателей:

$$Y_{\text{чср}} = 1316600 \times 17,16 / 100 = 225928,56 \text{ млн. грн.}$$

Расчет дополнительного фонда оплаты труда ($\Delta\text{ФОТ}$) мы предлагаем производить по следующей формуле:

$$\Delta\text{ФОТ} = Y_{\text{чсн}} - \text{ФОТ}_{\text{ф}}, \quad (2.3)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{ф}}$ – фактический фонд оплаты труда в 2011 г., млн. грн.

$$\Delta\text{ФОТ} = 1090671,44 - 863652,6 = 227018,84 \text{ млн. грн.}$$

Расчет доли валовой прибыли, как собственности работодателей, используемой для производственного распределения ($\Delta Y_{\text{ппр}}$) может быть проведен по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\Delta Y_{\text{ппр}} = \Pi_{\text{вал}} - Y_{\text{чср}}, \quad (2.4)$$

$$\Delta Y_{\text{ппр}} = 502422 - 225928,56 = 276493,44 \text{ млн. грн.}$$

Сумма 276,5 млрд. грн. предназначена для производственного распределения вновь созданного продукта и используется для выплаты налогов, образования инновационного фонда и других каналов распределения.

Тогда сумма 225928,56 млн. грн. может быть использована для социального распределения между персоналом предприятия и работодателями по собственности в виде дивидендов, опционов, премий.

Таким образом, повышенное внимание исследователей к трудовому потенциалу в современной науке порождено неизведанностью целостного представления об этой категории, соединяющей в себе технологическое и общественное начало. Сложившееся представление о его сущности как об уровне личностных качеств человека, олицетворяющих его производительную силу в отрыве от общественной формы функционирования, вуалирует его социально-экономическую природу и главенствующую роль в развитии прогресса. Отсюда возникает потребность рассматривать сущность трудового потенциала в совокупности всех его элементов, как личностных качеств работника, принадлежащих наемному труду, так и средств производства, принадлежащих их собственникам, т.е. предпринимателям, между которыми в процессе труда возникают производственные отношения по поводу распределения его результатов (добавленной стоимости), т.е. между собственниками трудового потенциала. Такая трактовка сущности трудового потенциала не только отличается принципиаль-

но от общепринятой концепции, но и дает возможность применять сопоставимые стоимостные показатели для измерения его величины на различных уровнях управления экономикой и трудом, а также выявлять исторически оправданные направления развития общечеловеческой цивилизации и её общественно-формационных образований.

2.2 Сущность человеческого капитала как структурообразующего элемента трудового потенциала

Возникновение теории человеческого капитала и её практического применения датируется серединой 20-го столетия и вызвано поворотом научной мысли к определяющей роли труда в человеческом развитии. Признание основополагающего значения труда для развития материального и духовного мира для человечества неоспоримо, поэтому научные подходы к возникновению теории человеческого капитала закладывались ещё классиками экономической теории в трудах У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса и др., которые создавали экономические основы формирования этой категории, не называя её человеческим капиталом. Особая роль в исследовании общественных проявлений труда, а, отсюда, и человеческого капитала, бесспорно принадлежит К. Марксу, который в своей теории трудовой стоимости раскрыл вообще категорию капитала не как отношения в материальном мире, а как отношения людей в процессе производства, т.е. производственные отношения классового общества, носящие противоречивый характер [7].

В современной экономической литературе общепризнанным считается то, что первооткрывателями категорий человеческого капитала явились американские ученые Теодор Шульц и Герри Беккер.

В последующий период появилось много их сторонников и последователей как в Украине, так и за рубежом, точки зрения которых на сущность человеческого капитала во многом совпадают, несмотря на возникновение отдельных школ и концепций. Но принципиально большинство исследователей при-

ходят к пониманию сущности человеческого капитала как к прирожденным или приобретенным в результате обучения людей качествам и способностям к труду. Главный акцент делается на получении образования.

Вот как о роли и сущности теории человеческого капитала в современной экономике сказано в учебнике по экономике труда, подготовленном в Украине коллективом авторов под научным руководством профессора А. М. Колота: «Эта теория стала идеологией существенных инвестиций в образование и развитие людей на всех уровнях, поскольку они рассматриваются как эффективный источник экономического роста» [4, с. 274]. Авторы этой работы выделяют два известных в экономической теории подхода к установлению связи человека, его знаний и способностей с капиталом:

1. Сторонники теории трех факторов производства (В. Бейджхот, Ф. Лист, А. Маршалл, Дж. Милль, В. Рошер, Г. Сиджуик) решительно отбрасывают идею отнесения самого человека с её прирожденными качествами к категории человеческого капитала. Они склонны рассматривать человеческие знания и способности как составную часть человеческого капитала или богатства.

2. Сторонники другого направления в экономической науке (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод, И. Фишер и др.), наоборот, рассматривают человека как элемент капитала и не отвергают причастность к капиталу личностных качеств человека – способностей, знаний, опыта, мотивации, моральности и других элементов человеческого капитала, признаваемых сторонниками первой концепции.

Эти теории подтолкнули других ученых к разработке альтернативных концепций, расширительно трактующих количество элементов, раскрывающих сущность, состав и методы оценки уровня и эффективности использования человеческого капитала.

Сторонники такого понимания сущности категории человеческого капитала, как и капитала вообще, рассматривают его как что-то абстрактно-естественное, порождённое природой, что уводит в тень понимания главной черты человеческого капитала его общественной капиталистической формы

выражения. Но если рассматривать человеческий капитал с точки зрения перспектив преобразования капитализма в посткапиталистическое общество, к которому устремлены помыслы здравомыслящей части общества, в котором будет проявляться труд в непосредственно общественной форме, не исключено перерождение человеческого капитала в непосредственно общественную форму выражения производительной силы человека, в его человеческий потенциал.

Достоин удивления то, что современные авторы подобных определений человеческого капитала, да и сами создатели его теории Т. Шульц и Г. Беккер, умалчивают об общественной капиталистической форме выражения указанных качеств человека, приписывая, однако, им форму выражения капитала. Если же отвлечься от капиталистической формы выражения этих человеческих качеств, то их сущность представляет не что иное, как элементы человеческого потенциала, его производительной силы.

Рассматривая же известные варианты формулировок сущности человеческого капитала у различных авторов трудно найти расхождение точек зрения. Обычно, под человеческим капиталом понимается уровень затрат на приобретение знаний, квалификации, здоровья и других качеств.

Количество фамилий ученых, разрабатывающих вопросы человеческого капитала в дальнем зарубежье, в России и на Украине довольно внушительный. Например, Д. П. Мельничук в своей работе [8] сослался на авторитет более чем пятидесяти ученых, занимающихся исследованиями человеческого капитала. На самом же деле их количество многократно превышает указанное число.

Сошлемся на работы некоторых из них. Например, О. А. Чорна квалифицирует человеческий капитал как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации, которые ведут к росту квалификации работника, рационально используются в той или иной сфере гражданского возрождения, способствуют росту производительности и качеству его труда и ведут к росту зарплаток этого человека [9].

С. Я. Шурпа раскрыл следующие приоритетные сферы инвестирования в человеческий капитал и индикаторы определения эффективности инвестиций:

1. Демографическое развитие: коэффициент рождаемости; коэффициент смертности; коэффициент миграционной активности; поло-возрастная структура населения.

2. Образование и профессиональная подготовка: охват обучением детей в возрасте 5 лет; охват школьников внешкольным образованием; доля прошедших повышение квалификации; доля населения с высшим образованием.

3. Здравоохранение: уровень абсолютно здоровых; уровень смертности трудоспособных людей; объем финансирования медицины.

4. Занятость и доходы населения: уровень занятости и безработицы; уровень доходов; средняя зарплата [10].

Г. В. Гаман соотносит категорию человеческого капитала с категорией человеческого потенциала и считает категорию человеческого потенциала более широкой, чем человеческий капитал. Человеческий капитал, по его мнению, представляет инвестиции в человека и является средством увеличения производительности труда и дохода, т.е. инвестиции в знания и профессиональный уровень.

Рассматривая взгляды Т. Шульца на человеческий капитал, Г. В. Гаман солидаризируется с ним и квалифицирует человеческий капитал как совокупность знаний и квалификаций, как средство производства и предмет длительного пользования, количественное выражение которых проявляется в затратах на образование, науку, здравоохранение. Капитал выражается в знаниях, имеющих стоимость, а кредо Т. Шульца – экономика образования [11].

Но к капиталу эти элементы человеческого потенциала все авторы без исключения относят потому, что в современной экономической науке под капиталом понимаются не проявление производственных капиталистических отношений, а по существу стоимостное выражение вещественно-материальных элементов и интеллектуальных продуктов.

Не случайно, поэтому, академик НАНУ В. М. Геец рост массы затрат на инновации, прежде всего, в социальной сфере, относит к капитализации человеческого капитала [12, С. 13].

Но, рассматривая, человеческий капитал независимо от естественной природы человека, авторы таких концепций забывают, что знания также зависят от цикла жизни человека, по мере старения которого и угасания его памяти увядает свежесть и сила знаний.

Отсюда, признавая капиталом знания, отрицать причастность к ним самого человека, т.е. к его же капиталу, бессмысленно.

Т. А. Фонарева и А. Ф. Санин рассматривают стоимость человеческого капитала как показатель оценки стоимости предприятия, которая выражается общей численностью работников предприятия, текучестью кадров, наполненностью штатного расписания, уровнем производительности труда и заработной платы и другими показателями, которыми обычно на предприятии измеряется использование персонала. В то же время вводит в метод оценки человеческого капитала показатель цены его использования на уровне банковского кредита [13].

И. В. Петенко и А. В. Петенко, исследуя социально-экологическую среду формирования человеческого капитала, раскрывают влияние экологической ситуации на состояние здоровья населения, которое является составной частью человеческого капитала. Авторы называют его «капиталом здоровья» и делают вывод, что ухудшение здоровья связано с увеличением затрат на лечение и упущенной выгоды по причине простоев, снижения объемов производства. Поэтому нужна гармонизация эколого-экономических интересов регионов [14].

Сущность человеческого капитала как запас возможностей, знаний, опыта, мотиваций, здоровья раскрывают: А. В. Корицкий [15], Р. И. Капелюшников [16], Н. В. Голикова [17], В. П. Щетинин [18], С. А. Дятлов [19], Т. М. Кирьян [20], О. А. Гришнова [21] и др.

В своей монографии, посвященной вопросам человеческого капитала, Н. В. Ушенко рассматривает регулирующий механизм его воспроизводства [22]. В частности, она отмечает, что человеческий потенциал приобретает фор-

му человеческого капитала [22, с. 9], а в капиталистическом рыночном обществе он проявляется в денежной форме.

По её мнению, процесс капитализации человеческого потенциала способствует превращению его в человеческий капитал и начинается со стадии обращения через рынок труда с учетом формы товарного обращения и раскрывается уравнением:

$$D = T_{p.c.} - D', \quad (2.5)$$

$$D' = D + \Delta D, \quad (2.6)$$

где $T_{p.c.}$ – товар – рабочая сила;

D – деньги;

D' – прирост.

Автор справедливо считает также обмен фазой воспроизводства, которая является не только фазой обмена продуктов труда, но и воспроизводства общественных отношений с помощью денежного механизма.

Проявление человеческого потенциала в качестве человеческого капитала начинается уже в производственной сфере, где зарождается распределение и присвоение вновь созданной трудом добавленной стоимости, т.е. в сфере взаимодействия человеческого потенциала с физическим капиталом, как собственности работодателя. До этого человеческий потенциал является только выразителем затрат на пополнение его производительной силы в виде знаний, умения, опыта и др.

Таким образом, Н. В. Ушенко относит к основному элементу человеческого потенциала и капитала их элементы, являющиеся формой выражения их производительных сил, поэтому сущность человеческого капитала раскрывает как «процесс создания продуктивных способностей человека с помощью инвестиций в специфические процессы деятельности индивидуума: образование, специальную подготовку и переподготовку, повышение квалификации в производственной деятельности, укрепление духовного и физического здоровья и т.д.» [22, С. 22].

Н. В. Ушенко также анализирует действие интеллектуального капитала, но относит к числу его элементов человеческий капитал, с чем невозможно согласиться. Скорее, наоборот, интеллектуальный капитал является, хотя и весомым, но все же элементом человеческого капитала, как категории, учитывающей не только знания, но и факторы жизнедеятельности человеческого организма. Но эти вопросы требуют специального рассмотрения, которые будут затронуты ниже.

Важной методологической проблемой, на которую указывает Н. В. Ушенко, является измерение человеческого капитала в денежной его оценке. Этот вопрос автор рассматривает в исторической последовательности разработки её теории. В частности: она ссылается на К. Маркса, который определял стоимость рабочей силы как товар, эквивалентом которого является стоимость товаров, необходимых для её воспроизводства.

В конце XIX столетия возникла принципиально новая теория – предельной полезности (У. С. Джевонс, К. Менгер, Ф. Визер, Бем-Баверк, А. Маршалл, Л. Вальрас). Она стала основой современной неоклассической школы экономики. Исходя из этой теории, классики концепции человеческого капитала (Г. Беккер, Л. Туроу, Т. Шульц) предложили методы расчета величины человеческого капитала и его капитализации по показателю предельной производительности, как способности человеческого потенциала, которая проявляется в процессе труда. Капитализация выражается в оценке будущих доходов от затрат на формирование человеческого капитала с учетом фактора времени, т.е. путем дисконтирования. Определение величины человеческого капитала сторонники этой теории видят, таким образом, не в затратах на человеческий потенциал, а в капитализации (приращении) будущих доходов, в т.ч. и будущих заработков, а также исчислений экономического эффекта от его использования с учётом фактора времени.

Согласно этой теории, оценка капитализации затрат подлежит не вся заработная плата наемного работника, а лишь та её приростная часть, которая эк-

вивалентна затратам на повышение профессионального уровня работника. Иными словами, её уровень (Z') может быть определен по формуле:

$$Z' = Z^{\text{общ}} - Z_{\text{в}}, \quad (2.7)$$

где $Z^{\text{общ}}$ – общий заработок работающего на момент заключения трудового контракта;

$Z_{\text{в}}$ – воспроизводственный уровень зарплаты среднего работника, эквивалентный стоимости рабочей силы, грн.

Таким образом, Z' оценивается в будущем на арендный срок по контракту между наемным работником и работодателем. На арендную форму отношений наемного труда указывает также Б. М. Генкин [23], с чем трудно не согласиться.

Оценка уровня человеческого капитала методом дисконтирования (V_a), в понимании Н. В. Ушенко имеет вид:

$$V_a = \frac{\sum_{i=a}^n (B-C)}{(1+i)^i}, \quad (2.8)$$

где V_a – оценка человеческого капитала в возрасте (a) на момент заключения контракта;

B – общая зарплата;

C – воспроизводственная часть зарплаты;

i – процентная ставка;

t – количество лет по контракту;

n – возраст завершения активной трудовой деятельности человека.

Эти воззрения разделяют А. В. Базилюк [24], а также О. Сологуб [25].

Однако оправданным здесь является то, что для оценки уровня человеческого капитала используется показатель заработной платы, но сам по себе описываемый методологический подход выявляется ограниченным, так как с помощью зарплаты оценивается не воспроизводственный уровень человеческого капитала, а лишь его приростная часть за знания, т.е. оценивается инновационный этап. Поэтому описанный метод скорее применим не к общей величине человеческого капитала, а только к его части, интеллектуальному капиталу, как к элементу человеческого капитала.

В тоже время, одним из вариантов методологического подхода к оценке человеческого капитала стала монетарная теория М. Фридмена [26], по мнению которого, человеческий капитал представляет одну из форм капитала вообще, являющейся альтернативой деньгам. Поэтому человеческий капитал как элемент имущества приносит доход, который можно рассматривать как дисконтированную заработную плату в течение работоспособного возраста работника.

Изменяющийся доход индивидуума от человеческого капитала, как компонент имущества (денег, акций, облигаций, товаров, человеческого капитала) оценивается в виде дисконтированной заработной платы, получаемой на протяжении всего работоспособного возраста. В этом случае общая сумма человеческого капитала (D^n) равна:

$$D^n = \frac{W_n}{(1+r)^n}, \quad (2.9)$$

где W_n – ожидаемый работником годовой заработок от использования человеческого капитала;

n – срок жизни человека, лет;

r – средняя доходность человеческого капитала.

Как видим, взгляды М. Фридмена корреспондируются с указанными выше нашими замечаниями, но смущает отнесение человеческого капитала к альтернативе денег, о чем дает себе знать апологетика олигархического капитализма.

Однако, экономистам не удаётся получить сопоставимых результатов по уровню человеческого капитала, потому что ими игнорируется социально-экономическая природа человеческого капитала, сужается сфера затрат на него до уровня затрат на интеллектуальную собственность, подменяются понятия живого труда на овеществленный труд, затрат на эффект на общие затраты.

В тоже время следует обратить внимание на принципиальное положение в оценке интеллектуального и человеческого капитала, которое практически не рассматривается экономической наукой как социально-общественная форма проявления, человеческого капитала. Кроме отдельных общих рассуждений о социальной стороне капитализации инвестиций в человеческий капитал, ни

классики теории о человеческом капитале, ни их последователи не рассматривали человеческий капитал как общественное явление, не разрабатывают методы количественной оценки меры производственных отношений в современной экономической системе, а этот аспект исследований как раз и выражает капитализацию инвестиций в человеческий потенциал через производственные отношения классового общества. Экономическая наука вроде и не замечает, что индивидуальное производство исторически, в силу известных обстоятельств, давно переросло в общественное производство и в его среде между людьми возникли общественные, производственные отношения. Характер этих отношений, их гармоничность или, наоборот, противоречивость определяющим образом влияет на развитие и использование производительных сил, к которым относятся и готовность человека к труду, и уровень его производственных возможностей.

На эти признаки указывают многие ученые, исследующие человеческий капитал. Но основное их внимание сосредоточено не на общественной, а на естественной природе возникновения человеческого капитала, на знаниях, опыте, умении, эмоциональных качествах человека, носителя человеческого капитала. И это понятно, так как и первооткрыватели человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер, и их последователи зарубежного мира: Дж. Милль [27], И. Фишер [28], Л. Туроу [29], относящие к категории человеческого капитала врожденные и приобретенные в процессе образования и обучения личностные качества человека, исследовали эту категорию в условиях олигархического капитализма, господствующую и сегодня в США и других развитых странах.

Однако, если учёные, усматривающие сущность человеческого капитала только в уровне знаний и образования, но признают как его элемент здоровье, то в этом случае невозможно не признавать в его составе и затрат на обеспечение потребностей человека на его расширенное воспроизводство, эквивалентных стоимости рабочей силы. Следовательно, сводить сущность и уровень человеческого капитала только к затратам на образование неправомерно. Тем более невозможно отрицать влияние капиталистических условий производства на

преобразование человеческого потенциала в человеческий капитал в процессе постадийной его капитализации.

Отсюда невозможно отрицать и принадлежность к человеческому капиталу самого человека, как носителя человеческого потенциала в условиях капиталистического способа производства.

Поэтому роль человека как непосредственной производительной силы состоит не только в том, что он является её носителем, выраженной в общественной форме капиталистических отношений, т.е. человеческого капитала, но и в том, что он обладает наивысшей ценностью, поэтому забота о человеке труда как и человеке вообще, должна стать основным правилом социальной политики мирового сообщества.

2.3 Методологические подходы к оценке человеческого капитала

В современный период ориентация развития экономики в странах постсоветского пространства неизбежно приводит к необходимости не только укрепления материальной базы производства, но, прежде всего, к формированию и развитию интеллектуального потенциала. Этому сопутствуют такие пути развития человечества в современный период, как выход в космическое пространство, глобализация и мировая интеграция национальных экономик, информационная революция и др. Безусловно, собственником и носителем такого потенциала является человек, экономической и интеллектуальной формой существования которого выступает человеческий капитал, имеющий конкретное содержание, общественный характер и стоимостную форму выражения. В этих условиях отношение ученых и практиков к категории человеческого капитала неоднозначно. Как было показано выше, спорными остаются вопросы, определения его сущности, составляющих элементов, методов оценки формирования и развития, эффективности использования и др. Но основной дискуссионный вопрос теории человеческого капитала всё же состоит в признании его общественной формы выражения, присущей капиталистической системе хозяйствования.

Наше представление о сущности человеческого капитала основывается на следующих положениях:

1. Сущность человеческого капитала выражается наличием комплекса сформировавшихся и развитых в процессе жизнедеятельности человека полезных его качеств: биофизического состояния организма (здоровья), умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме и пригодных для его трудовой деятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является и приносящих ему и обществу доход.

2. Особенностью человеческого капитала, в отличие от физического капитала, является то, что его полезные качества неликвидны (неотделимы от самого человека). Поэтому инвестиции в познания человека также как и инвестиции в поддержание жизнедеятельности человеческого организма реальны только при жизни человека и исчезают после его смерти. Это положение опровергает взгляды ученых, относящих к стоимости человеческого капитала только инвестиции в знания. Ибо в ином случае – это только проявление апологетики капитализма.

3. Полезные качества и эффект от использования человеческого капитала проявляются только при взаимодействии его с физическим капиталом в производственных условиях. Отсюда формирование и развитие человеческого капитала подчинено цели получения производственного результата в виде продукта, эффекта, прибыли для удовлетворения возрастающих материальных и духовных потребностей носителя человеческого капитала, т.е. человека. И вполне естественно, что достижение поставленной цели возможно только при соединении человеческого капитала с материальными и организационными факторами производства. Под такими факторами следует понимать наличие техники, технологии производства, организации оплаты, стимулирования труда, условий его безопасности и других условий, при которых проявляются такие свойства человеческого труда как интенсивность, качество и производительность. Иными словами, при соединении человеческого капитала в производственной среде

с указанными материальными факторами он превращается в трудовой потенциал. Отсюда элементы трудового потенциала, приращивая производительную силу человеческого капитала, в процессе производственного использования обеспечивают его эффективность. Количественно же в стоимостном выражении человеческий капитал на рабочем месте выступает в качестве стоимостной субстанции трудового потенциала, который представляется ликвидным элементом производительной силы и человеческого капитала, эффект от использования которого характеризует результат, последствие труда в производственной и непроизводственной сфере. Последний может быть выражен стоимостью или полезностью предмета, который представляет эстетическую или другую ценность, но которая в конечном итоге тоже может иметь также стоимостную оценку (например, картина для живописца, услуга врача и т.п.).

Таким образом, сущность человеческого капитала проявляется и в том, что он является товаром в рыночном производстве, который обладает и потребительной стоимостью, и стоимостью, и способностью воспроизводить и стоимость, и потребительную стоимость в размерах, превышающих потребности для собственного воспроизводства. Он также обладает определенной производительной силой и способен воспроизводить производительные силы как товар, как средства производства. Но человеческий капитал – товар особый, специфический, обладающий уникальными свойствами, из-за чего требует к себе бережного отношения со стороны общества, специфические свойства которого проявляется в том, что он неотделим от своего носителя, человека, неликвиден, не может быть продан, куплен, обменен, уничтожен, сдан на хранение, законсервирован и т.п. Его созидательные способности могут быть лишь использованы в течение определенного времени и на определенных условиях обычно по контракту с работодателем, который арендует его производственные способности, результат использования которых превышает потребности рабочей силы на собственное воспроизводство.

Эта величина составляет прибыль, присваиваемую работодателем, который должен выплачивать наемному работнику зарплату на воспроизводственном и стимулирующем уровне.

Поэтому общество и науку интересуют такие формы бытия человеческого капитала, как формирование, воспроизводство, рост и развитие, эффективность использования и его старение.

В своем представлении о человеческом капитале мы учитываем отмеченные выше его особенности как товара, поэтому его сущность раскрываем как *совокупность сформировавшихся и развитых в процессе жизненного цикла человека полезных его качеств в виде человеческого потенциала: здоровья, физических и умственных способностей, общих и профессиональных знаний, опыта, мотивов и других качеств, выраженных в стоимостной форме затрат на их приобретение и необходимых для его жизнедеятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является, и приносящих ему и обществу доход. Эти качества являются элементами человеческого потенциала, которые превращаются в человеческий капитал только в результате их капитализации в сфере определенных общественных отношений по мере реализации, распределения, присвоения и потребления вновь созданной им добавленной стоимости.*

Если абстрагироваться от общественной формы проявления человеческого капитала, то между ним и человеческим потенциалом исчезают различия, а единство составляют только чисто природные или технологические параметры. И в этом состоит та разница, между человеческим потенциалом и человеческим капиталом, которую упорно не замечают многие ученые, представляющие человеческий капитал только в виде знаний.

Как видим, человеческий капитал многогранен в формах проявления своей сущности и может быть отнесен к наиболее ценным ресурсам, используемым обществом. Поэтому, теория человеческого капитала в научном плане представляется тем ключом, который открывает двери к познанию человеком таких явлений, как человеческое развитие, эффективность общественного тру-

да, его воспроизводство, мотивация, отдача затрат на труд, значение образования и профессионального развития, как источника экономического роста. Существенным элементом человеческого капитала является творческий потенциал человека, который обеспечивает развитие квалифицированной рабочей силы, обеспечивает прогресс человеческой цивилизации, становится наиболее действенным рычагом достижения устойчивого экономического роста.

Но главное свойство человеческого капитала состоит в том, что он является выразителем противоречивых отношений между трудом и капиталом, т.е. не только производительных сил, но и производственных отношений в обществе. Поэтому, как сам труд, представляющий процесс функционирования рабочей силы и целесообразной деятельности человека, так и его человеческий капитал имеет двойственную природу. С одной стороны, результатом человеческого труда является определенная потребительная стоимость, как натуральная форма выражения и физического капитала, с другой стороны, его результатом является стоимость, как общественная субстанция результатов функционирования человеческого капитала в определенной социальной среде.

В сравнении с физическим капиталом отличительной особенностью человеческого капитала является то, что его способность к созиданию неотделима от его носителя и собственника, т.е. от самого человека, тогда как физический капитал обладает свойством ликвидности. Отсюда развитие человеческого капитала в современных условиях происходит сообразно экономическим интересам его носителя, владельца, т.е. наемного работника и интересам собственника физического капитала (средств производства), т.е. – работодателя.

Сочетание или противоречие экономических интересов владельца человеческого потенциала и собственника физического капитала привело к необходимости использовать стоимостную форму выражения уровня человеческого капитала и результатов его функционирования. Уровень человеческого капитала определяется общими инвестициями в него, результат использования – отдачей на инвестиции.

Между человеческим и физическим капиталом существует органическая связь, результат от которой возникает при взаимодействии в производственном процессе. Последний является порождением живого труда, т.е. функционирования человеческого капитала, который воплощается, кристаллизуется в труде овеществленном, т.е. в физическом капитале.

Совершенно очевидным является тот факт, что человеческий капитал является первичным звеном производства, физический капитал – вторичным, производным от человеческого капитала. Такая взаимосвязь и производственное сочетание двух видов капиталов является колыбелью возникновения экономической категории – трудового потенциала, когда человеческий капитал превращается в стоимостную форму трудового потенциала. И самое главное, в производственном взаимодействии человеческого и физического капиталов проявляются и формируются производственные взаимоотношения собственников: наемного работника – владельца человеческого капитала и работодателя – собственника физического капитала на рабочем месте. Формой проявления производственных отношений между указанными собственниками является сдача в наем (аренду) для производственного использования способности к труду со стороны наемного работника, за что он получает определенную по трудовому договору заработную плату, с другой стороны, сдача работодателем наемному работнику в аренду физического капитала на рабочем месте для производственного использования, за что последний получает прибыль. Противоречивый характер этих производственных отношений возникает по поводу пропорций распределения вновь созданного продукта между двумя собственниками из-за нарушения эквивалентности этого распределения.

Возвращаясь к стоимостной оценке уровня человеческого капитала следует отметить, что ряд авторов предлагает использовать множество показателей, влияющих на его уровень (как численность работающих, затраты рабочего времени и др.), которые при рассмотрении человеческого капитала на разных уровнях управления экономикой не сопоставимы. При этом сторонники применения таких показателей, упускают из вида такие его характеристики, как ин-

тенсивность, качество, условия труда, его мотивированность, т.е. качества, которые проявляются на рабочем месте. При этом также не учитывается, что кроме, как на рабочем месте, на макроуровне отсутствуют методы измерения общественной интенсивности, качества, мотивированности и условий труда. В тоже время изменение этих показателей отражается в таком сопоставимом на всех уровнях управления экономикой показателе как заработная плата. Поэтому в ранее опубликованной нами работе предлагались методы измерения уровня трудового потенциала по показателю оплаты труда с социальными отчислениями и затратами на непрерывное профессиональное обучение [30]. Следует, однако, учитывать то, что эффективность использования человеческого капитала или его итог проявляется только в сфере его трудового и производственного функционирования в результате взаимодействия со средствами труда. Например, результат функционирования человеческого капитала рабочего проявляется во взаимодействии с машинами, механизмами, инструментом, у ученого – во взаимодействии с такими средствами труда, как компьютер, микроскоп, телескоп, лабораторные приборы, лабораторное оборудование и др. У художника результат его человеческого капитала проявляется во взаимодействии с кистями и красками, мольбертом и др. инструментами в виде картины, у хирурга – во взаимодействии со скальпелем и медицинской аппаратурой, а результатом является спасенная жизнь человека, у композитора во взаимодействии с музыкальными инструментами, нотами и другими средствами, а результатом является симфония или другое музыкальное произведение. Поэтому сужать представление о сущности человеческого капитала только до уровня инвестиций в общее и профессиональное образование неправомерно, т.к. при этом практически не учитываются инвестиции в воспроизводство самого человеческого организма в трудовой период за счет его заработков после вступления в трудовую деятельность. Это по существу искажает биофизическую природу человека, ибо не учитываются способности человека к созидательной деятельности, присущие только его живому организму.

Таким образом, в результате теоретических исследований выявляются экономические проблемы, в раскрытии которых необходимо учитывать следующие научные положения, определяющие формирование человеческого капитала:

1. Стоимость человеческого капитала формируется на протяжении всей жизнедеятельности человека. Приростная часть инвестиций в человеческий капитал на общее и профессиональное образование, безусловно, увеличивает его стоимость. Но врожденные и развитые способности человека к созидательной деятельности присущи только его живому организму. Поэтому в стоимость человеческого капитала должны быть включены также инвестиции на развитие биофизического состояния организма человека, на поддержание и воспроизводство его трудоспособности. Источником таких инвестиций, кроме средств работодателей, являются заработки самого работника, которые реализуются на принципах самофинансирования. Кроме того, в стоимость человеческого капитала должны быть включены затраты родителей на формирование человека в период от рождения до вступления его в трудовую жизнь.

2. Сущность человеческого капитала может быть выражена наличием комплекса сформировавшихся и развитых в процессе жизнедеятельности человека полезных его качеств, т.е., как было сказано выше, биофизического состояния организма (здоровья), умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме и пригодных для его трудовой деятельности, неотделимых от человека, владельцем и носителем которых он является, и приносящих ему и обществу доход, способ распределения которого выражает производственные отношения в существующей экономической формации.

3. Человеческий капитал также, как и его труд, имеет двойственную природу: с одной стороны, в процессе функционирования он проявляет способность создавать конкретный производственный результат, потребительную стоимость, с другой стороны – расходовать человеческую энергию вообще, на воспроизводство которой требуются инвестиции, эквивалентные стоимости ра-

бочей силы. В этом случае для оценки трудовых затрат на человека требуются стоимостные измерители.

4. Полезные качества и эффект от использования человеческого капитала проявляются только при его взаимодействии с физическим капиталом в производственных условиях с целью получения желаемого результата. При соединении человеческого капитала с такими материальными и моральными факторами производства, как техника, технология производства, организация и стимулирование труда и другими условиями, при которых проявляются интенсивность, качество и производительная сила труда, он превращается в трудовой потенциал. В этом случае человеческий капитал выступает стоимостной субстанцией трудового потенциала, превращает последнего в экономическую категорию.

5. Формирование и развитие человеческого капитала происходит в течение жизни человека до окончания его трудовой деятельности. В историческом разрезе этот период можно разделить на 3 этапа:

допроизводственный этап формирования. Он охватывает период времени от рождения человека до начала его трудовой деятельности. В этот период человек формирует свой биофизический и умственный потенциал, получает базовое образование и воспитание за счет инвестиций родителей и других источников в виде безвозвратного кредита;

воспроизводственный этап. Он самый длительный и связан с производственной и другой созидательной деятельностью человека. Инвестиции в человеческий капитал осуществляются в этот период за счет личных доходов, размер которых должен быть эквивалентным воспроизводственным затратам стоимости рабочей силы, т.е. достаточным для расширенного воспроизводства человеческого капитала и удовлетворения потребностей работников и их семей;

инновационный этап. Во времени он совмещен с воспроизводственным этапом, но источником инвестиций на профессиональное обучение являются в основном средства работодателя и других фондов, а также частично заработная плата самого работника.

Учитывая эти и другие рассмотренные выше научные положения, нами разработана затратная модель и этапы формирования и развития человеческого капитала, которая представлена на рис. 2.2.

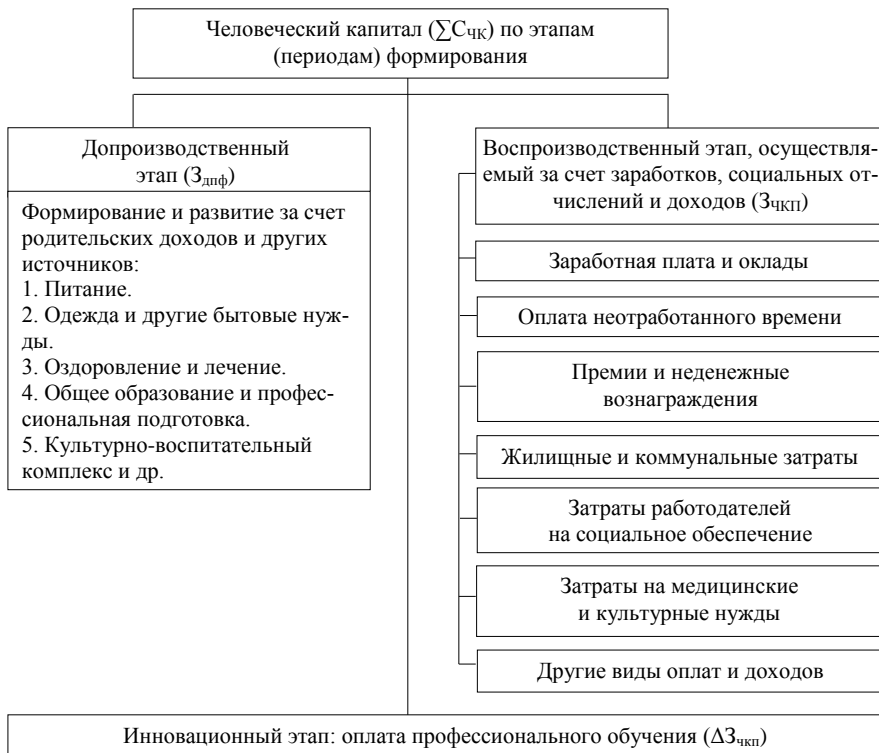


Рис. 2.2. Затратная модель формирования и развития человеческого капитала на предприятиях

Органическая связь человеческого капитала и трудового потенциала проявляется в раскрытом нами механизме, выражающем органическую связь человеческого капитала и трудового потенциала (рис. 2.3).

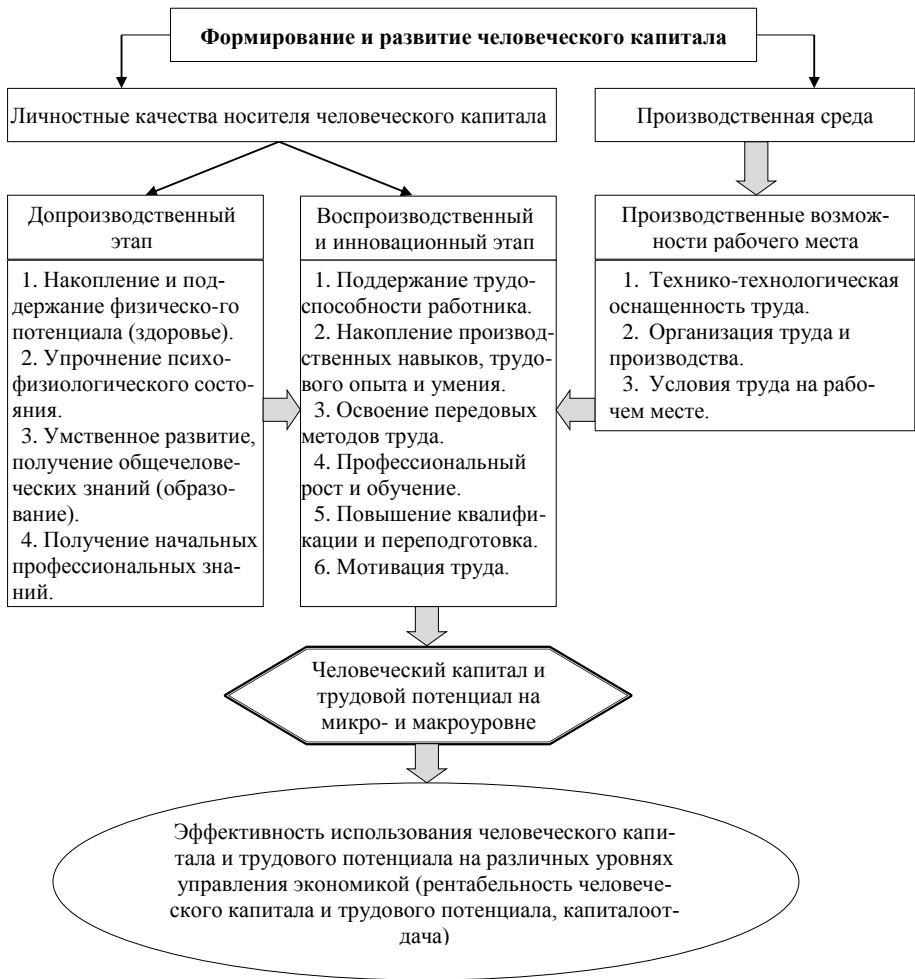


Рис. 2.3. Механизм, выражающий органическую связь человеческого капитала и трудового потенциала на локальном уровне (рабочем месте)

Отсюда расчет стоимости человеческого капитала в среднегодовом исчислении ($\sum C_{чк}$) может быть выполнен по следующей предложенной нами формуле:

$$\sum C_{чк} = \frac{З_{дпф}}{T} + \frac{З_{чкп}}{I_{пц}} + \Delta Z_{чкп}, \quad (2.10)$$

где $Z_{\text{дпф}}$ – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала. В расчет принимается наличный доход на одного жителя (региона, страны), д.е.;

T – среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал. Принимается на уровне среднегодовой заработной платы одного работающего, включая отчисления на социальные нужды, д.е.;

$I_{\text{пц}}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, расходуемые самим работником или работодателем на профессиональное обучение, д.е.

Учитывая отсутствие отчетных статистических данных об инвестициях в человеческий капитал в допроизводственный период, их величину (K) можно установить по формуле, предложенной Т. М. Осипчуком [31]:

$$K = \frac{\Pi}{N\%}, \quad (2.11)$$

где Π – годовой доход от профессиональной деятельности родителей, грн.;

$N\%$ – процент капитализации.

Значение ($Z_{\text{чкп}}/I_{\text{пц}}$) выражает уровень не номинальных, а реальных доходов, что очищает показатель от влияния инфляции.

Для расчета суммарной величины (стоимости) человеческого капитала на предприятии или в масштабе более высокого уровня управления экономикой значение ($\sum C_{\text{чк}}$) умножается на среднесписочную численность его персонала ($Ч_{\text{сп}}$). В этом случае формула (2.10) будет иметь вид:

$$\sum C_{\text{чк}} = \left[\left(\frac{Z_{\text{дпф}}}{T} + \frac{Z_{\text{чкп}}}{I_{\text{пц}}} + \Delta Z_{\text{чкп}} \right) \times Ч_{\text{сп}} \right]. \quad (2.12)$$

При рассмотрении методов оценки стоимости человеческого капитала на уровне жизненного цикла человека должны, кроме того, учитываться трудовой стаж работающего, среднегодовая пенсия и средняя продолжительность жизни в пенсионном возрасте. Таким образом, для расчета стоимости человеческого

капитала в течение жизненного цикла ее величина ($\sum C_{\text{чжжц}}$) может быть определена по следующей предложенной нами формуле:

$$\sum C_{\text{чжжц}} = C_{\text{чк}} \times T_{\text{с}} + P_{\text{ч}} \times C_{\text{пп}}, \quad (2.13)$$

где $T_{\text{с}}$ – максимально возможный трудовой стаж, лет;

$P_{\text{ч}}$ – среднегодовой размер пенсии, д.е.;

$C_{\text{пп}}$ – продолжительность жизни в пенсионном возрасте, лет.

Предложенный методологический подход позволяет производить сопоставимую количественную оценку уровня человеческого капитала и его изменение в динамике, которая выполнена на примере Донецкого региона в 2005-2012 гг. (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Изменение уровня трудового потенциала Донецкого региона в 2005-2012 гг.

Этапы формирования человеческого капитала	Уровень показателей по годам, млн. грн.								2012 к 2005, %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
1. Допроизводственный	759,2	958,0	1212,9	1697,8	1644,5	1962,9	2768,0	3086,5	406,5
2. Воспроизводственный	21293,2	27884,3	35302,2	41396,4	42999,4	55211,5	69850,4	82466,8	387,3
3. Инновационный	532,3	683,6	876,2	1000,3	1074,9	1380,3	1457,8	1596,5	299,9
4. Суммарный человеческий капитал	22584,7	29525,9	37391,3	44094,5	45718,7	58554,6	74076,2	87149,7	385,9
Структура человеческого капитала, %									
1. Допроизводственный	3,36	3,24	3,24	3,85	3,60	3,35	3,74	3,54	105,4
2. Воспроизводственный	94,28	94,44	94,41	93,88	94,05	94,29	94,29	94,63	100,4
3. Инновационный	2,36	2,32	2,35	2,27	2,35	2,36	1,97	1,83	79,2
4. Суммарный человеческий капитал	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	x

Источник: Статистический ежегодник Донецкой области за 2005-2012 гг. – Донецк: Облстат.

Данные таблицы 2.2 подтверждают возможность количественно определять сопоставимый стоимостный уровень человеческого капитала на различных уровнях управления экономикой и в различные периоды времени, анализирую-

вать динамику изменения показателей и принимать оперативные меры по изменению ситуации. Кроме того, из таблицы 2.2 видно, что резкий спад темпов роста уровня человеческого капитала относится к 2009 г., т.е. году обострения экономического кризиса в Украине. Это свидетельствует о неразрывной связи функционирования человеческого капитала с другими элементами структуры народнохозяйственного комплекса. Структура человеческого капитала также подвержена изменениям.

Но следует учитывать, что человеческий капитал не стабильная, а переменная величина, особенно в производственной сфере. Именно здесь он выполняет производственную функцию и влияет на эффективность и конкурентоспособность производства. Поэтому важны исследования в направлении отслеживания его накопления, информационного обеспечения, учета динамики изменения его уровня, влияния на корпоративные результаты производства, определения ценности человеческого капитала для производства, улучшения кадровой работы на предприятиях.

Особенно следует обратить внимание на отсутствие информационного обеспечения мониторинга накопления человеческого капитала и его эффективного использования, как на предприятиях, так и на региональном уровне.

Отправной точкой начала учета накопления человеческого капитала на предприятии является его базовый уровень на установленную дату учета. Базовый уровень стоимости человеческого капитала i -го работника ($B_{чкi}$) может быть рассчитанным по такой предложенной нами формуле:

$$B_{чкi} = \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{вз}}{I_{пц}} + \Delta Z_{ип}, \quad (2.14)$$

где $Z_{дпф}$ – расходы на формирование человеческого капитала на допроизводственном этапе, тыс. д.е.;

T – среднее количество лет допроизводственного этапа формирования человеческого капитала;

$Z_{вз}$ – расходы на человеческий капитал на воспроизводственном этапе (осуществляются за счет заработков, доходов, социальных отчислений от заработной платы, тыс. д.е.);

$I_{\text{пц}}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{\text{пп}}$ – расходы на человеческий капитал в инновационный период (оплата профессионального обучения, затраты на поддержание здоровья, улучшение бытовых условий и др.), тыс. д.е.

Вполне понятно, что человеческий капитал личности на предприятии может в значительной степени отличаться от средних значений по региону.

На диапазон таких отклонений могут влиять разные условия, к которым можно отнести уровень:

доходов и заработной платы отдельных работников;

физического здоровья и умственных способностей;

профессиональных знаний, опыта, умения, стажа работы и тому подобное.

Именно такие особенности определяют ценность человеческого капитала отдельного работника для предприятия, которое количественно может быть выражено через соответствующий коэффициент ($K_{\text{цчк}}$), который определяется по такой предложенной нами формуле:

$$K_{\text{цчк}} = \frac{Ч_{\text{кн}}}{Ч_{\text{к}(\text{min})}}, \quad (2.15)$$

где $K_{\text{цчк}}$ – коэффициент ценности человеческого капитала;

$Ч_{\text{кн}}$ – накопленный человеческий капитал (базовый + накопленный на предприятии за год), тыс. д.е.;

$Ч_{\text{к}(\text{min})}$ – стоимость человеческого капитала работника предприятия минимального профессионального уровня, тыс. д.е.

Подобные расчеты на практике свидетельствуют о возможности менеджеров по управлению человеческим капиталом ранжировать работников предприятия относительно ценности их человеческого капитала, определять пути улучшения управления кадрами, обеспечивать рациональное использование кадров с целью развития предприятия и получения эффекта от производства.

Таким образом, по уровню ценности человеческого капитала персонал предприятия может быть распределен по нескольким категориям, как например:

высшая категория (генеральный директор, его заместители, топ-менеджеры, профессионалы);

средняя категория (специалисты, руководители подразделений, менеджеры);
низшая категория (рабочие, технические служащие).

Внутри каждой категории распределение персонала может выполняться по уровню коэффициента ценности соответствующего человеческого капитала.

К носителям ценности человеческого капитала на предприятиях могут быть отнесены работники, которые приравнены к средней и высшей категории. Поэтому и управление человеческим капиталом нужно начинать с определения его стоимости и продолжать учет его накопления, привлекая к этой работе отделы кадров, блок экономического и финансового управления предприятием и профсоюзный комитет. Предлагаемый нами механизм управления и учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии раскрыт на рис. 2.4.

Таким образом, как это видно из рис. 2.4, механизм предусматривает решение следующего блока вопросов, связанных с определением ценности человеческого капитала и накоплением его стоимости по категориям персонала:

1. Генерирование идей, принятие решений и контроль за их выполнением, определение направлений распределения инвестиций в человеческий капитал.
2. Детализация решений и распределение инвестиций в человеческий капитал по потребностям и контроль за выполнением решений.
3. Выполнение производственных и служебных функций, направленных на повышение эффективности использования человеческого капитала.

С целью облегчения учета информации о накоплении стоимости человеческого капитала персонала предприятия нужно общее к задействованным отделам программное обеспечение и введение индивидуальных (персонифицированных) карт работающих, на которых отражается рыночная стоимость индивидуального человеческого капитала по таким показателям как стоимость учебы в учебных заведениях и другие расходы предприятия и индивидов, осуществленных из накопленной стоимости человеческого капитала.



Рис. 2.4. Механизм управления и учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии

Полученная рабочим заработная плата за год по её видам (тарифная и надтарифная часть) отражается на персонализированной карте учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии за год, форму составления которой мы предлагаем в табл. 2.3.

Отмеченная в карте учета начальная стоимость человеческого капитала ($C_{\text{чк.нач}}$) рассчитывается с учетом общего стажа работы работника по такой предлагаемой нами формуле:

$$C_{\text{чк.нач}} = C_{\text{чкi}} \times C_{\text{р.общ}}, \quad (2.16)$$

где $C_{\text{чкi}}$ – годовая стоимость человеческого капитала, тыс. д.е.;

$C_{\text{р.общ}}$ – общий стаж работы, лет.

В нашем случае $C_{\text{чкi}}$ составил 43,15 тыс. д.е. [4], общий стаж работы – 17 лет.

Отсюда, $C_{\text{чк.нач}} = 43,15 \times 17 = 733,6$ тыс. д.е. Накопленная за предыдущие годы и за отчетный год стоимость человеческого капитала составила 815,412 тыс. д.е. ($733,6 + 23,732 + 58,080$).

Следовательно, накопление человеческого капитала на предприятиях рассматривается как комплексное инвестирование на все потребности жизнедеятельности личности в производстве.

Исходя из необходимости сохранения ценного работника крайне важной является разработка комплекса юридических, психологических, экономико-экологических и финансовых мероприятий, направленных на предотвращение потерь особенно ценного работника. К таким мероприятиям могут быть отнесены такие действия руководства как повышение уровня заработной платы соответственно ценности человеческого капитала личности, улучшения психологического комфорта, улучшения условий труда, качества жизни и т.п. В соответствии с результатами труда отдельные работники низшей категории могут быть отнесены к резерву работников высшей категории. Наибольший эффект может быть достигнут из сочетания мероприятий с системой стимулирования стремления работников к знаниям, профессионализму, повышению качества и успешности труда.

Важным мероприятием к сохранению и развитию ценности человеческого капитала становится использование по опыту зарубежных фирм программ оценки специалистов и, в первую очередь, руководящего звена и поиска со стороны претендентов путей усовершенствования собственного человеческого ка-

питала. При этом важно разработать и применить стандарты соответствия работников занимаемой должности.

Таблица 2.3

Пример составления персонафицированной карты учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии

Идентификационный код	№ 1010721204	Фамилия, имя, отчество Селиванов Степан Матвеевич		Общая накопленная стоимость человеческого капитала (начальная+накопленная), тыс. д.е.	
Коэффициент ценности работника	1,9				
Индивидуальная характеристика		Накопленная стоимость человеческого капитала за год			
Пол Возраст, лет Количество детей Со-стояние здоровья Должность (профес-сия) Общий стаж работы, лет Стаж работы по проф-ссии, лет Образование	Мужской 37 2 Удовлетвори-тельное Рабочий сдельщик 5 разряда 17 5 Среднее (об-щее)	Статьи затрат	Стоимость, д.е.		
			по нормам труда	фактически	
		1. Получение высшего образования	-	6,800	
		2. Командировки	-	-	
		3. Стажирование	-	-	
		4. Оздоровление и лечение	-	3,400	
		5. Телефон	-	-	
		6. Транспорт	-	-	
		7. Интернет	-	-	
		8. Зарплата – всего		38,400	
		а) за выполнение норм;	22,386	-	
б) за перевыполнение норм					
9. Надбавка	1,346	-			
10. Премия	-	2,400			
	-	7,080			
Всего, тыс. грн.	733,6		23,732	58,080	815,412

Результаты оценки человеческого капитала должны храниться и накапливаться на предприятиях. На основе их использования создаются диаграммы компетентности работника и соответствия стандартам. На предприятиях также создается стратегия развития персонала на перспективный период, которая контролируется директором из наличных и привлекаемых человеческих ресурсов.

2.3 Интеллектуальный капитал как элемент человеческого капитала

Учитывая теоретические положения, высказанные в нашей монографии выше о сущности человеческого капитала, уровень которого измеряется затратами на совокупную человеческую жизнедеятельность в капиталистической форме выражения, часть затрат, используемую на знания, логичнее отнести к интеллектуальному капиталу, которую создатели теории человеческого капитала почему-то распространяют на всю сумму затрат на человеческий капитал. В сущности их теоретические установки по оценке затрат на образование и определение эффекта от этих затрат относятся только к интеллектуальному капиталу, являющемуся структурным элементом человеческого капитала. Поэтому следует отделять эффект на интеллектуальный капитал от общего эффекта на человеческий капитал, основным носителем которого является сам человек, который в системе капиталистических производственных отношений также приобретает форму выражения капитала.

Теоретической предпосылкой формирования эффекта от использования человеческого капитала, является эффективность самого труда.

К тому же, как отмечают О. В. Крушельницкая и Д. П. Мельничук, инвестиции в образование, профессиональную подготовку и будущее работников ощутимо повышают стоимость и цену его рабочей силы и приносят существенную прибыль, а также обеспечивают конкурентоспособность работников на рынке труда [32, с. 36-37]. Следовательно, возникает потребность теоретического осмысления стоимостного выражения человеческого капитала и эффективности его использования, выделяя эти показатели интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала, количественно выражаемого общими затратами труда. Поэтому Б. М. Генкин [23, С. 153] считает хронологически первым показателем рентабельности труда соотношение, которое названо К. Марксом нормой прибавочной стоимости (m'), определяемой по формуле:

$$m' = \frac{m}{v}, \quad (2.17)$$

где m – прибавочная стоимость, которую К. Маркс считал первичной формой прибыли и основным законом капиталистического производства;

v – заработная плата.

Уровень прибавочной стоимости равняется разнице между стоимостью товара и итогом живого и овеществленного труда. Фактическим источником прибавочной стоимости является увеличение интенсивности потребления рабочей силы дольше того времени, в течение которого воссоздается ее собственная стоимость. Она может также выступать в своих особенных формах: предпринимательская прибыль, проценты, рента, налоги, пошлина, то есть как уже распределенная между агентами рыночного производства часть прибыли.

Б. М. Генкин также считает, что в условиях рыночного производства показатель рентабельности труда целесообразно определять как рентабельность затрат на оплату труда, или как рентабельность суммарных расходов на персонал [23, С. 153].

Принципиально для оценки рентабельности затрат на персонал непосредственно в сфере производства на предприятии рентабельность труда (R), по Б. М. Генкину, может быть установлена по формуле:

$$R = \frac{D-Z}{Z}, \quad (2.18)$$

где D – вновь созданная стоимость (ценность);

Z – расходы на персонал.

То есть, речь идет о норме отдачи от инвестиций в человеческий капитал, при котором и работник и работодатель получают прибыль от инвестиций в человеческий капитал вообще. При этом больше всего образуют доход опытные и здоровые физически работники. Результаты инвестиций в человеческий капитал отражаются на внутреннем валовом продукте, как в модели за доходами, так и в модели за расходами.

В производственной сфере при определении совокупных затрат на человеческий капитал как воспроизводственной стоимости накопленного человеческого капитала личности по его заработной плате и другим доходам от профессиональной деятельности следует добавлять инвестиции работодателя в под-

держку здоровья, обеспечения производственных и бытовых условий существования и профессиональной учебы. В развернутом виде эти расходы могут быть представлены в следующей классификационной схеме:

1. Прямая заработная плата и оклады.
2. Оплата неотработанного времени.
3. Премияльные и денежные вознаграждения.
4. Стоимость жилья для работников.
5. Расходы предпринимателей на социальное обеспечение.
6. Стоимость профессиональной учебы.
7. Стоимость культурно-бытового обслуживания.
8. Другие выплаты.

Исходя из затратного метода расчета уровня человеческого капитала эффективность его использования в производственных условиях определяется по критериям рентабельности и отдачи. Для оценки рентабельности использования человеческого капитала ($R_{чк}$) применяется известная формула:

$$R_{чк} = \frac{\Pi}{Z_{чк}}, \quad (2.19)$$

где Π – прибыль;

$Z_{чк}$ – затраты на человеческий капитал.

Капиталоотдача определяется отношением производственного результата к затраченным ресурсам. В сфере труда к показателю капиталоотдачи относят производительность труда или зарплатоотдачу. При определении производительности труда отношением производственных результатов к ресурсам (в нашем случае человеческому капиталу) в денежном выражении, появляется неизбежность двойного счета (в числителе и знаменателе формулы расчетов). Поэтому нами предложен метод определения результата с учетом исключения показателя заработной платы. В данном случае формула расчета отдачи человеческого капитала ($Z_{чк}$) будет иметь вид:

$$Z_{чк} = Q_{\text{прод}} - Z_{чк} / Z_{чк}, \quad (2.20)$$

где $Q_{\text{прод}}$ – объем реализованной продукции, тыс. д.е.;

$Z_{чк}$ – производственный человеческий капитал предприятия, д.е.

Одной из основных проблем развития современных общественных отношений является повышение эффективности использования компаниями собственного и привлекаемого интеллектуального капитала. Особенно остро эта проблема стоит перед высокотехнологическими организациями, где интеллектуальные ресурсы играют решающую роль как при оценке трудовой деятельности людей, так и при оценке стоимости бизнеса.

В настоящее время широко признается тот факт, что не столько материально-финансовый, сколько интеллектуальный капитал определяет и будет определять рыночную устойчивость современных компаний и это подтверждает актуальность, теоретическую и практическую значимость темы.

Использование интеллектуального капитала организации изучено и освещено в трудах ученых-экономистов Гапоненко А. Л., Иванюка И. А., Зинова В. Г. и др.

Вопросы интеллектуального капитала в постиндустриальном обществе рассматривались также в публикациях академиков Л. И. Абалкина, Д. С. Львова, В. Л. Макарова и других ученых.

Анализ существующих подходов к исследованию интеллектуального капитала показывает, что большинство авторов публикаций ошибочно рассматривают его как самостоятельную экономическую категорию, не видя различий или, наоборот, единства между ним и человеческим капиталом вообще. Отсюда многие исследования посвящены, в основном, накоплению интеллектуального капитала за счет повышения уровня образования, опыта, навыков и умения.

Обычно сторонники такого направления подчеркивают, что быть интеллектуально развитой личностью не всегда означает быть полезным обществу с экономической точки зрения. Для экономики главным является реальное проявление интеллектуальных способностей каждого субъекта, выражающееся в конкретных нравственно оправданных материальных или духовных преобразованиях, вносимых в материальные и интеллектуальные экономические продук-

ты деятельности человека в объемах, требующихся для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Для этого ими предлагается проведение дополнительных исследований в области мониторинга состояния интеллектуального капитала, который бы позволил определить четкую грань между интеллектом (разумом) и практическим результатом его функциональной деятельности в реализации замыслов или между интеллектуальным капиталом и созидательной (творческой, креативной) деятельностью личности.

Проведенные исследования показывают, что в настоящее время в области мониторинга состояния интеллектуального капитала насчитываются многие десятки методик его измерения, а количество показателей, которые фиксируются в этих методиках, нередко исчисляется сотнями.

Известно несколько методологических подходов, которые позволяют измерять интеллектуальный капитал, из которых основными можно назвать следующие:

1. Подход «Неосязаемые ценности».

Здесь активно работает методика EVA (Economic Value-Added). В этом случае люди рассматриваются не с позиции стоимости, а как активы. Хотя данная методика эффективна в определении «неосязаемых ценностей», она не дает ответа на вопросы о том, как эти ценности создаются и развиваются.

2. Подход «Сначала – показатели, затем – измерители».

Эта группа методов базируется на рассмотрении различных показателей интеллектуального капитала, на основе которых разрабатываются сами измерители.

Вариантом данного подхода выступает известная методика Navigator шведской страховой компании Skandia, которая проводит практическую работу по измерению интеллектуального капитала с 1994 г. Здесь выделяется несколько категорий интеллектуального капитала: собственно интеллектуальный капитал (знания, компетенции, опыт, ноу-хау и пр.), структурный капитал (как минимум включает организационные процессы, информационные системы, базы

данных), капитал отношений (капитал клиента и капитал стейкхолдеров) и интеллектуальная собственность, включающая торговые марки, патенты, лицензии и пр.

Еще один пример из этой группы – методика Intangible Assets Monitor (Sveiby, 1997), которая делит неосязаемые активы на внешнюю структуру, внутреннюю структуру и компетенцию людей. Выбор требуемых показателей для измерения зависит от организационной стратегии. Наиболее важными областями применения данного инструментария считаются рост (обновление), эффективность и стабильность. На основе этой методики многие компании разрабатывают свои измерители [33].

3. Подход «Сбалансированные счета».

Эти методы сами по себе не идентифицируют интеллектуальный капитал, а прежде всего, связываются с корпоративной стратегией, на основе которой разрабатывается сбалансированное множество показателей – финансовых и нефинансовых (инновации, обучение и др. применительно к различным организационным уровням – от бизнес-подразделения до отдельного индивидуума).

4. Подход «Новое поколение методик».

Отдельная группа методов представляет «третье поколение» измерителей интеллектуального капитала. Характеризуя уровень знаний (сколько опыта у вашего персонала), они также учитывают как прямую активность, позволяющую его развивать (например, количество дней учебы), так и преобразующую активность (восприятие лучших практик на основе неявного человеческого знания). В числе подобных методик – IC Index: идентификация четырех основных категорий интеллектуального капитала (отношения, люди, инфраструктура, инновации) и представление их в виде иерархической структуры. Сюда же относится и методика IC Rating – та же иерархическая структура, но с добавлением фактора риска. Особенностью данной группы методик есть то, что они позволяют менеджерам не только регистрировать компоненты стоимости, но и обращать внимание на некоторые тенденции, факторы, лежащие в основе ситуации, в том числе и особенно чувствительные к рискам [33].

Однако необходимо учитывать, что в чистом виде не один из подходов не может быть использован, так как экономика различных стран имеет свою специфику.

Целью данной работы в этом направлении является обоснование методологического подхода к оценке сущности, состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования, приближенного к украинской действительности, а также механизма его функционирования в структуре человеческого капитала.

Исходя из предыдущего анализа, вырисовывается последующая цепь взаимосвязанных направлений исследований:

оценка действующей и формирование новой системы показателей, критериев и методов измерения интеллектуальных активов предприятия;

определение информационной базы и способов её использования менеджерами в процессе принятия решений;

апробация результатов исследования по указанным направлениям путем тестирования менеджеров предприятий. Условием тестирования должны быть легкость, простота и доступность понимания предложенных решений со стороны рядовых исполнителей.

Исследования свидетельствуют, что определяющими в формировании методологии оценки уровня и эффективности использования интеллектуального капитала являются следующие научные положения:

1. Интеллектуальный капитал должен иметь количественное и качественное выражение, стоимостной субстанцией которого являются затраты на приобретение общечеловеческих и профессиональных знаний, производственного (трудового, творческого) опыта.

2. Качественное проявление интеллектуального капитала человека происходит в результате функционирования его мысли, из-за чего накапливаются и воспроизводятся полученные знания в ходе трудовой или производственной деятельности. Функционирование же человеческого мозга неотрывно от жизне-

деятельности самого человеческого организма, со смертью которого исчезает его человеческий, а, соответственно, и интеллектуальный капитал.

3. Учитывая высказанные соображения, следует понимать, что интеллектуальный капитал при его количественной оценке не может рассматриваться как самостоятельная экономическая категория, так как он является элементом структуры человеческого капитала.

4. Необходимо, однако, учитывать, что интеллектуальный капитал в составе человеческого капитала, играет наиболее активную роль, которая определяет успешность труда и производства индивидуума, а соответственно, уровень эффективности индивидуальной или корпоративной деятельности персонала предприятий.

5. Как и всякое экономическое явление, интеллектуальный капитал в составе капитала человеческого, должен иметь количественную определенность, которая эквивалентна уровню затрат, определяемых по трем этапам формирования человеческого капитала: допроизводственный, воспроизводственный и инновационный. Последний является определяющим в оценке уровня интеллектуального капитала.

6. С целью стимулирования стремления работающих к росту профессиональных знаний назрела необходимость создавать такую мотивационную систему, которая бы предполагала наличие поощрительных выплат, имеющих высокий порог социальной осознанности для работника и его семьи и экономический эффект для работодателя.

7. Реализация в процессе трудовой деятельности общечеловеческих и профессиональных знаний, развивающих интеллектуальный капитал в конкретной форме проявления результатов человеческой деятельности может иметь следующие этапы: трудовые действия; трудоотдача; получение результата; образование эффекта (экономического, социального, морально-этического и др.); капитализация результатов.

Учитывая указанные выше научные положения, нами предложен механизм функционирования интеллектуального капитала в структуре капитала человеческого (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Механизм функционирования интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала

Необходимо четко осознавать, что капитализацией является не процесс производственного использования накопленных знаний или овеществления конкретного труда, превращения его в материальные элементы производства, потребительную стоимость, как это представляют отдельные украинские исследователи [34, С. 59] и др., а как продукт производственных отношений между наемным работником (собственником и носителем человеческого капитала) и собственником средств производства (работодателем или уполномоченным

собственника средств производства) *по поводу производства, обмена, распределения, присвоения и потребления продуктов труда*. Иными словами, на рис. 2.5 раскрыт процесс постадийного превращения затрат на человеческие знания в общественно определенный результат, т.е. интеллектуальный капитал, как стоимостную субстанцию оценки интеллектуальной деятельности человека.

Во всяком случае, до тех пор, пока существует классовое расслоение общества, а в рыночных капиталистических условиях оно неизбежно, до тех пор будет существовать общественно определенная квалификация результатов и самой человеческой деятельности. Сами же по себе профессиональные качества человека еще не являются интеллектуальным капиталом. Их капитализация начинается в процессе использования знаний в конкретном труде и получения результата в виде потребительной стоимости, а завершается превращением в стоимостную форму, результирующую затраты абстрактного труда, в сфере общественно определенных капиталистических производственных отношений.

На современном этапе в экономической литературе рекомендуется учитывать также процесс постепенного стирания классовых различий в отношениях между собственником рабочей силы (наемным работником) и собственником средств производства в результате корпоратизации и акционирования собственности, демократизации общества, развития такой формы стимулирования производственной деятельности как дивидендные выплаты участникам капитала, в которой также участвует и собственник средств производства пропорционально количеству его акций. Однако в этом вопросе не всё так однозначно, поэтому он будет специально рассмотрен в разделе 3 нашей монографии.

В процессе исследования динамики интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала затраты на нужды жизнедеятельности человека за прошедший период времени могут рассматриваться как базовый вариант, поэтому затраты на интеллектуальный капитал, присоединяясь к ним, будут носить приростной характер ($\Delta И_k$) и могут быть определены в структуре затрат на человеческий капитал по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\Delta I_K = \left[\left(\frac{I_{K(\text{отч})}}{I_{K(\text{б})}} \right) / \left(\frac{Ч_{K(\text{отч})}}{Ч_{K(\text{б})}} \right) \times 100 - 100 \right], \quad (2.21)$$

где $I_{K(\text{отч})}$ и $I_{K(\text{б})}$ – среднегодовые затраты на приобретение общих и профессиональных знаний соответственно в отчетном и базисном периодах, тыс. д.е.;

$Ч_{K(\text{отч})}$ и $Ч_{K(\text{б})}$ – среднегодовая стоимость человеческого капитала соответственно в отчетном и базисном периодах, тыс. д.е.

Таким образом, научное понимание сущности и развития интеллектуального капитала основывается на совокупности отдельных теоретических положений. А именно, являясь структурным элементом человеческого капитала, он имеет стоимостную форму выражения в виде затрат на освоение общих и профессиональных знаний и конечного результата как элемента производственных отношений. В этом качестве выражается его количественная характеристика, стоимость, капитализация. Качественная характеристика проявляется в конкретных результатах труда, потребительной стоимости. Следует подчеркнуть, что интеллектуальный капитал играет определяющую роль в эффективной деятельности персонала предприятий.

В этом аспекте исследования интеллектуального капитала вызывают необходимость в определении сущности интеллектуальной собственности, экономической оценки её уровня на основе методологического подхода, базирующегося на таких категориях как человеческий потенциал, интеллектуальный и человеческий капитал и сложившиеся общественные отношения в существующей экономической формации.

Известно немало работ, в которых рассмотрены вопросы методологии оценки интеллектуальной собственности как продукта функционирования интеллектуального капитала, появившихся особенно в последнее десятилетие. Среди исследователей, которые рассматривали сущность интеллектуальной собственности, методы определения затрат, стоимости и прибыли от использования этой категории: Э. Бруклинг, В. Ефремов, С. Ильяшенко, В. Иноземцев, Б. Леонтьев, В. Петренко, Й. Русс, Дж. Тис, Л. Эвидсон, С. Альберт, М. Семькина, Г. Нашкерская, И. Бигдан и др.

Однако в работах этих ученых рекомендуются в основном традиционные затратные методы бухгалтерской оценки стоимости прав и прибыли от использования интеллектуальной собственности и недостаточно внимания уделено таким критериям как человеческий потенциал и интеллектуальный капитал, методы стоимостной оценки затрат на них и их капитализации. А именно эти вопросы являются и новыми и актуальными для развития теории и практики инновационного воздействия на эффективность использования человеческого и интеллектуального капитала.

Известны также противоречивые взгляды ученых на сущность человеческого, интеллектуального капитала и интеллектуальной собственности, на их взаимосвязь и соотношение. Так, например, в противоположность взглядам о сущности интеллектуального капитала, состоящего из человеческого, структурного и потребительского капитала, представленной в работе И. Бигдана [34], Е. Н. Ястремская с соавторами рассматривает интеллектуальную собственность как составную часть интеллектуального капитала [35; С. 49], с чем также трудно согласиться, как и с позицией И. Бигдана. В данном случае, следует учитывать, что по своей экономической сущности интеллектуальный капитал является составной частью человеческого капитала, затраты на который, т.е. на получение и закрепление профессиональных знаний, кристаллизуются в интеллектуальной собственности как продукте функционирования интеллектуального капитала, капитализация которых (т.е. затрат в капиталистической форме выражения) происходит в рамках производственных отношений между собственниками человеческого и физического капитала. А последние два вида собственности составляют структуру трудового потенциала.

Методологический подход к решению данной проблемы определен нами с учётом следующих научных положений:

1. Интеллектуальная собственность рассматривается как результат творческой деятельности человека – собственника интеллектуального капитала (знаний, умений, навыков и др. форм его проявления, затраты на формирование

которых прошли все стадии капитализации согласно законам рыночного производства) и реализуемый на рынке интеллектуальных услуг в виде товара.

2. Интеллектуальный капитал формируется в составе общечеловеческого капитала, уровень которого определяется затратами на его развитие по трем этапам:

допроизводственным (в период от рождения человека до вступления в производственную или трудовую деятельность);

воспроизводственным, в течение которого затраты на жизнедеятельность человека, т.е. на человеческий капитал, определяются из источников: заработной платы и других доходов;

инновационном, в течение которого уровень затрат на интеллектуальный капитал определяется инвестициями со стороны работодателя или самого работника в его профессиональные знания, опыт, навыки.

3. В творческом процессе без привлечения наемных средств труда, принадлежащих работодателю, производственные отношения проявляются во взаимоотношениях между собственником интеллектуального капитала и покупателем интеллектуальной собственности как продукта (обычно это класс работодателей). Количественное выражение этих взаимоотношений проявляется в прибыли или рентабельности продукта в виде интеллектуальной собственности, которые определяются как разность между ценой и затратами. Минимальным уровнем такой рентабельности может служить народнохозяйственная рентабельность инвестиций в инновационные процессы, т.е. $E_n = 15\%$. Более обстоятельное обоснование уровня рентабельности подвержено законам рыночного формирования цены в зависимости от спроса и предложения на интеллектуальную продукцию.

При рассмотрении таких элементов труда как человеческий потенциал, человеческий капитал и трудовой потенциал в экономической теории упускается из виду единство и противоположность этих категорий и их взаимосвязь, не учитывается то, что их единство и противоположность состоит в сочетании производительных сил и производственных отношений. Так, указанные эле-

менты труда обладают определенным уровнем производительной силы труда, которая определяется технологическими отношениями людей на рабочем месте, в чем и состоит их единство. Уровень же производительной силы человеческого потенциала выражается совокупностью знаний, профессиональной подготовки, навыков, умения, умственных и физических способностей, здоровья, мотивированностью труда и др. Эти же элементы определяют трудоспособность человека и присущи также человеческому, в том числе, интеллектуальному капиталу и трудовому потенциалу.

Человеческий капитал обладает той же производительной силой, что и человеческий потенциал, но затраты на человеческий капитал в результате возникновения производственных отношений между собственниками человеческого и физического капитала проявляются по поводу их капитализации.

Исходя из указанных выше научных положений стоимость продукта в виде интеллектуальной собственности (I_c) может быть оценена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$I_c = \left[\frac{C_{чк}}{365} \times T_p \times \left(1 + \frac{R_{ис}}{100} \right) \right], \quad (2.22)$$

где $C_{чк}$ – стоимость человеческого капитала в среднегодовом исчислении, тыс. д.е.;

T_p – время разработки продукта в виде интеллектуальной собственности, дней;

$R_{ис}$ – рентабельность интеллектуальной собственности, %.

Расчет I_c может быть выполнен на следующем примере:

$$C_{чк} = 180 \text{ тыс. д.е./год}; T_p = 100 \text{ дней}; R_{ис} = 15 \text{ \%}.$$

$$I_c = \frac{180}{365} \times 100 \times \left(1 + \frac{15}{100} \right) = 56,7 \text{ тыс. д.е.}$$

Если для создания интеллектуальной собственности нужны средства производства, принадлежащие работодателю, и результат функционирования интеллектуального капитала представляется в виде опытного образца или другого натурального продукта, в формуле 2.22 должны быть учтены амортизационные отчисления и стоимость технологической энергии, т.е. стоимость физического

капитала, используемая в процессе создания интеллектуальной собственности ($C_{\text{фк}}$). В этом случае общая стоимость продукта в виде интеллектуальной собственности ($I_{\text{с.общ}}$) будет представлять общую величину, а формула 2.22 приобретает вид:

$$I_{\text{с.общ}} = \left[\left(\frac{C_{\text{чк}} + C_{\text{фк}}}{365} \right) \times T_p \times \left(1 + \frac{R_{\text{инс}}}{100} \right) \right]. \quad (2.23)$$

Нашими исследованиями на примере промышленности Донецкого региона установлено, что в структуре его трудового потенциала в 2012 г. физический капитал составил 13 %, а человеческий капитал – 87 %. Таким образом, удельная величина стоимости физического капитала может быть принята на уровне:

$$C_{\text{фк}} = 180 \times \frac{13}{100} = 23,4 \text{ тыс. д.е.}$$

Тогда общая ценность ($I_{\text{с.общ}}$) составит:

$$I_{\text{с.общ}} = \left[\left(\frac{180 + 23,4}{365} \right) \times 100 \times \left(1 + \frac{15}{100} \right) \right] = 64,1 \text{ тыс. д.е.}$$

Отсюда, доля от реализации интеллектуальной собственности как продукта для работодателя должна составить 8,3 тыс. д.е. ($64,1 \times 0,13$), доля собственника интеллектуального капитала – 55,77 тыс. д.е. ($64,1 \times 0,87$).

Таким образом, методологический подход к определению ценности интеллектуальной собственности как продукта функционирования интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала (в среднегодовом исчислении) позволяет раскрыть единство и взаимосвязь исследуемых категорий. Такой подход можно отнести к инновационной методологии, которая существенно отличается от известных методов оценки стоимости интеллектуальной собственности, основанной на устаревшей амортизационной методологии. Он отражает также новые взгляды на распределительные (общественные) отношения в производственной сфере между двумя собственниками: наемными работниками – собственниками интеллектуального и человеческого капитала и работодателями – собственниками финансовых ресурсов. Эти социальные распределительные отношения устанавливаются пропорционально собственности наемных работников и работодателей в структуре трудового потенциала.

Выводы

Социальные последствия развития человеческого труда как результата жизнедеятельности человека и проявления его триединого начала – духовного, материального и общественного, таит в себе потенциальные возможности к самовозрождению своего источника в форме общественных производительных сил и производственных отношений.

Поэтому в процессе зарождения и последующего развития человечества ему сопутствует развитие его производительных сил, к которому можно отнести и самого человека с его врождёнными и растущими способностями к труду, а также средства и условия труда, ибо орудия труда стали неперенным спутником людей, которые появились одновременно с появлением самого человека. Но, чтобы выжить в суровых условиях природы и в конкуренции с другим живым миром, человеку потребовалось с первых его шагов объединяться в коллективы, с чего и начало зарождаться общественное производство, общественные связи и отношения. Но потребление в силу человеческой природы сохраняется индивидуальным и донныне, именно поэтому, как ни странно, современная экономическая наука до настоящего времени порывается выявлять тенденцию индивидуализации трудовых отношений в общественном производстве в то время, как оно всё более становится общественным. Пониманию этого способствует осознание обществом большей выгоды от обобществлённого труда. Да и сам человек уже на генетическом уровне получает импульс к развитию общественных начал, чему способствует и растущие тенденции развития общественного распределения и присвоения продуктов труда, как формы выражения его социальных последствий.

И уже в современный постиндустриально-информационный период мировой глобализации экономик отдельных государств уровень развития и качество производительных сил достигло такого предела, который уже не вмещается в рамки частнособственнической формы выражения общественных отношений и создаёт импульс ускорения общественных преобразований.

Исследования показывают, что в качестве основного элемента производительных сил общества выступает человеческий потенциал, который в усло-

виях капиталистического производства в силу сложившихся распределительных отношений превращается в человеческий капитал и выражается в затратах не только на знания, но и на всю жизнедеятельность наёмного работника.

Отсюда в производственных условиях сочетание элементов человеческого капитала, владельцем которого является наёмный работник, с элементами физического капитала на рабочем месте, к которым относятся средства производства и технологическая энергия, являющиеся собственностью предпринимателя (работодателя), образуют структуру трудового потенциала. Поэтому между собственниками трудового потенциала возникают производственные отношения по поводу производства потребительных стоимостей, их реализации, разделения, присвоения и потребления как классовыми контрагентами.

Таков в общих чертах механизм симбиоза и взаимодействия производительных сил и производственных отношений в современном капиталистическом производстве, выражающихся во взаимодействии элементов структуры трудового потенциала, в которой количественно оценивается их экономическая сущность и социальные последствия труда.

В то же время в публикациях ученых-экономистов возникли принципиальные разногласия по поводу определения сущности категорий человеческого потенциала, человеческого капитала и трудового потенциала. Сущность этих разногласий сводится к отрицанию единства в структуре трудового потенциала элементов человеческого и физического капитала на рабочем месте, а отсюда и игнорирование экономической или общественной её природы. А без признания единения в структуре трудового потенциала производительных сил и производственных отношений невозможно понять их общественную природу, а также социальных последствий труда и их роли в общественном преобразовании человечества.

Центром противоречий в оценке трудового потенциала в экономической науке становится ошибочное представление отдельных экономистов об общественной сущности человеческого капитала вообще как о ресурсах в стоимостном выражении, а также игнорирование ими сущности капитала как формы выражения капиталистических производственных отношений.

Литература

1. Schultz T.W. The Economic Value of Education. – New-York: Colombia University Press. – 1963.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
3. Капіталізація людського капіталу в контексті гідної праці / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2016. – № 5/6. – С. 3-9.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко [та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
5. 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.
6. Гальчинский А. Маркс и современный мир: гуманистическая доминанта / А. Гальчинский. – К.: Либідь, 2015. – 328 с.
7. Маркс К. Капитал: т. 3, ч. 1 / Маркс К, Ф. Энгельс. – Соч. – 2-е изд. – Т. 25, ч. 1. – 545 с.
8. Мельничук Д. П. Теорія людського капіталу: зародження, еволюція ідей і дискусія про призначення / Д. П. Мельничук // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 154-162.
9. Чорна О. А. Сутність категорії «людський капітал» / О. А. Чорна // Проблеми підвищення ефективності функціонування підприємств різних форм власності : НАН України; Ін-т эк. пром-ти. – Донецьк, 2007. – С. 329-341.

10. Шурпа С. Я. Людський капітал: регіональні напрямки інвестування та індикатори ефективності / С. Я. Шурпа // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 642-653.

11. Гаман Г. В. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі генезису економічного мислення / Г. В. Гаман // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 240-246.

12. Геєц В. М. Какое будущее у социального государства? / В. М. Геєц // Экономика Украины. – 2013. – № 7. – С. 4-20.

13. Фонарьова Т. А. Галузеві особливості вартості людського капіталу в системі факторів формування ринкового потенціалу підприємства / Т. А. Фонарьова, А. Ф. Санін // Інноваційно-інвестиційні, ресурсні та управлінські складові розвитку підприємств-учасників інтеграційних об'єднань : міжнародна колективна монографія / Під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк : Ландон-XXI, 2013. – 503 с. (С. 404-410).

14. Петенко И. В. Социо-эколого-экономическая среда формирования человеческого капитала / И. В. Петенко, А. В. Петенко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 275-281.

15. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала / А. В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 372 с.

16. Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. – М.: Наука, 1981. – 287 с.

17. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : автореф. дис. канд. екон. наук / Н. В. Голікова. – К.: Ін-т екон. прогнозів. НАН України, 2004. – 24 с.

18. Щетинин В. П. Человеческий и имущественный капитал: общность и различие / В. П. Щетинин // МЭиМО. – М. – 2003. – № 8. – С. 55-61.

19. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб.: УЭФ, 1994. – 160 с.
20. Кір'ян Т. М. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – К. – 2008. – № 4. – С. 26-31.
21. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
22. Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення : Монографія / Н. В. Ушенко. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд.», 2008. – 288 с.
23. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
24. Базилюк А. В. Регулирование стоимостных пропорций воспроизводства рабочей силы на этапе рыночной трансформации рыночной экономики Украины : автореф. на соиск. науч. степ. д.э.н. / НИЭИ Минэкономики Украины. – К., 1994. – 34 с.
25. Сологуб О. П. Продуктивність економіки: регіональні аспекти / О. П. Сологуб. – К.: Знання, 1998. – 351 с.
26. Фридмен М. О свободe / М. Фридмен, Ф. Хайек. – М.: Социум, 2003. – 182 с.
27. Mill J. Princeples of Political Economy. L., 1920.
28. Fisher I. The Natural of Capital and Inkome. L. 1927.
29. Thurow L. Investment in Learning. San Francisco, 1978.
30. Ковалев В.Н. Совершенствование методов измерения трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева. // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. пр. – Донецьк: ДонУЕП, 2005. – № 1. – С. 27-35.
31. Осіпчук Т. М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т. М. Осіпчук // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування: Зб. наук. праць. – Рівне: НУВГП, 2008. – С. 66-72.
32. Крушельницька О. В. Управління персоналом : Навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. Кондор, 2003. – 296 с.
33. Букович У. Управление знаниями. Руководство к действию /

У. Букович, Р. Уильямс. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 424 с.

34. Бігдан І. А. Оцінка вартості прав інтелектуальної власності в системі управління інтелектуальним капіталом / І. А. Бігдан / Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь: Аванті, 2010. – С. 139-146.

35. Ястремська О. М. Інтелектуальний капітал підприємства: проблеми визначення та оцінки / О. М. Ястремська, В. В. Воліков, Д. О. Ріпка // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь: Аванті, 2010. – Т. 1. – С. 47-53.

Авторские разработки по вопросам трудового потенциала и человеческого капитала и их роли в социальных последствиях труда

1. 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.

2. Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення ефективності використання людського капіталу / В. М. Ковальов, С. М. Лисенко, І. А. Булавіна, О. А. Атаєва // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: Т. 3. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 140-148.

3. 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.

4. Ковалев В. Н. Тенденции развития человеческого капитала в Донецком регионе / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Вісник Донецького університету економіки і права: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонУЕП, 2011. – № 2. – С. 16-22.

5. Ковалев В.Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В.Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и прак-

тика: моногр. / под ред. д.э.н., проф. И.П. Булеева, д.э.н. Н.Е. Брюховецкой; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. – С. 297-310.

6. Ковалев В. Н. Эффективность использования человеческого капитала в структуре трудового потенциала в Донецком регионе / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону». Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції. – В 2-х томах. – Т. 1. – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ, 16 грудня 2011. – Донецьк: Вид-во «Ноулдж», 2011. – С. 75-84.

7. Ковалев В. Н. Вопросы методологии стоимостной оценки человеческого капитала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії (Збірник наукових праць). – № 3 (24), 2011. – С. 116-120.

8. Ковалев В. Н. Современные методы мониторинга состояния интеллектуального капитала / В. Н. Ковалев, В. В. Миусская // Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегия: Пятая международная научная конференция; М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет; 18-20 апреля 2012 г.: Сборник статей. Том 1 / Под ред. В. П. Колесова, Л. А. Тутова. – М.: ТЕИС, 2012. – С. 696-703.

9. Ковальов В. М. Роль нормування праці в оцінці людського капіталу в структурі трудового потенціалу / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва, В. О. Фролов // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – № 2 (116), 2012. – С. 25-29.

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

11. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенден-

ції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536-546.

12. Ковальов В. М. Облік накопичення вартості людського капіталу та визначення його цінності для підприємств / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Соціально-трудові відносини : теорія та практика. – Зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. – № 1 (3). – С. 70-75.

13. Ковалев В. Н. Методы оценки интеллектуальной собственности как формы выражения интеллектуального и человеческого капитала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Copyright by Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profegijologicznego institute inzynierii Bezpieczenstwa i Nayk o Pracy Uniwersytet Zielonogorski. – Zielona Gora, 2013. – S. 183-189.

14. Ковалёв В. Н. Стимулирующая роль и методы оценки трудового потенциала / В. Н. Ковалёв и др. // «Продуктивність». – 2003. – № 1. – С. 8-10.

15. Ковальов В. М. Економічне обґрунтування методів стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. А. Атаєва // Науково-практичний журнал «Продуктивність», 2003, № 4. – С. 2-5.

16. Ковальов В. М. Методи матеріального стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. А. Атаєва // Науково-практичний журнал «Продуктивність», 2003, № 4. – С. 2-10.

17. Ковалёв В. Н. Влияние трудового потенциала на эффективность общественного труда / В. Н. Ковалёв, Е. А. Атаева // Економічні проблеми промислового розитку в Україні : Всеукраїнська наук.-практ. конф. (Донецьк, 19-20 травня 2005 р.) / НАН України. Ін-т економіки промисловості, 2005. – С. 61-63.

18. Ковалёв В. Н. Проблемы использования производственного потенциала в сфере обеспечения городов / В. Н. Ковалёв, Е. А. Атаева, В. С. Рыжиков // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – № 2. – 2005. – С. 240-247.

19. Ковалев В. Н. Влияние развития форм организации труда на эффективность использования трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева //

Современный научный вестник. – 2005. – № 1(1). – С. 26-31.

20. Ковалев В. Н. Совершенствование методов измерения трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева. // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. пр. – Донецьк: ДонУЕП, 2005. – № 1. – С. 27-35. – (Серія: «Економіка та управління»).

21. Ковалев В. Н. Улучшение использования трудового потенциала на основе его рациональной организации и нормирования / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука та інновації – 2005». Т. 8 Економічні науки. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – С. 78-84.

22. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков [та ін.] / за ред. В.М. Ковальова. – К.: Центр навч. літ., 2006. – 256 с.

23. Ковалев В. Н. Проблемы развития трудовых ресурсов в структуре трудового потенциала региона / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева. // Зб.наук. праць Матеріали VIII науково-практичної конференції, 10 листопада 2006 р. – Павлоград: ЗПЕУ, 2006. – С. 183-191.

24. Ковалев В. Н. Реалии развития Донецкого региона и его трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Н. А. Табачкова, Е. А. Атаева. // Вісник Донецького університету (науковий журнал). / Серія В. – Економіка і право. – № 12, 2007. – С. 130-137.

25. Ковалев В. Н. Активная роль трудовых ресурсов в структуре производственного потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Збірник наукових праць. / Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції 11-12 грудня 2008 р. – Дніпропетровськ: ІМА – Прес. – С. 277-287.

26. Ковалев В. Н. Трудовой потенциал в системе показателей оценки хозяйственной эффективности / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Збірник наукових праць / Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції 25 грудня 2008 р. - Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2008. – С. 81-88.

27. Ковалев В. Н. Проблемы экономического стимулирования эффективности использования трудового потенциала Донецкого региона / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Економіка промисловості (науково-практичний журнал). – ІЕП НАН України. – 2008. - № 1, 2008. – С. 126-129.

28. Ковальов В. М. Трудовий потенціал в системі заходів соціально-економічного розвитку регіонів / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Формування ринкової економіки: Монографія. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2010. – С. 136-148.

29. Ковалев В. Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В. Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика: Монография. – НАН Украины. Ин-т економіки пром-сти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. С. 297-310.

30. Ковалев В. Н. Эффективность использования человеческого капитала в структуре трудового потенциала в Донецком регионе / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону». Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції. – В 2-х томах. – Т. 1. – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ, 16 грудня 2011. – Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2011. – С. 75-84.

31. Ковальов В. М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання : Монографія / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва. – МОНМС України, УПА. – Харків: 2011. – 204 с.

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

33. Ковальов В. М. Структура трудового потенціалу як засіб соціального розподілу доданої вартості / В. М. Ковальов // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2012. – Вип. 2, Т. 1. – С. 242-244.

34. Ковальов В. М. Вплив демографічної кризи на формування трудового потенціалу промислових підприємств / В. М. Ковальов // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: Региональный аспект : Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2013. – Ч. II. – С. 127-131.

35. Ковалев В. Н. Определяющая роль структуры трудового потенциала в формировании социальных распределительных отношений / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Инновационные доминанты социальной сферы: Материалы ежегодной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (13 заседание). 24 мая 2013. / ред. колл. А. А. Федченко, В. Н. Эйтингон. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2013. – С. 67-71.

36. Ковалев В. Н. Развитие концепции трудового потенциала в Украине (теоретический аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Зб. матеріалів міжнародної наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 29-30 листопада 2013 р.) / Наукове об'єднання «Economics»; у 3-х частинах. – Сімферополь : НО «Economics», 2013, ч. 2. – С. 72-75.

37. Ковальов В. М. Трудовий потенціал як структуроутворювальний елемент виробничого потенціалу / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Україна: аспекти праці (науково-економічний та суспільно-політичний журнал). – К.: № 6. – 2015. – С. 32-36.

38. Ковальов В. М. Теоретичні настанови формування структури трудового потенціалу машинобудівних підприємств / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К.: НДЕІ, 2015. – Вип. 10 (173). – С. 85-88.

39. Ковалёв В. Н. Научные основы формирования социальной модели трудового потенциала / В. Н. Ковалёв, Е. А. Атаева // East European Scientific Journal Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe. – 2 (6). – 2016. – Ст. 52-60.

3 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ТРУДА

3.1 Преобразующая роль учения В. И. Вернадского в развитии человечества и его общественных отношений

Осмысление духовного наследия нашего выдающегося соотечественника – ученого и мыслителя В. И. Вернадского приводит к пониманию закономерностей и законов развития природы и общества. В частности, согласно взглядам В. И. Вернадского, между живой природой, которая тонкой пленкой окружает геологические приобретения земного шара и образует биосферу, в которой зародилась и развивается жизнь совместно с человеческим разумом и мыслью общества, которые образуют ноосферу, существует исторически, биологически и геологически определенная связь. Она отвечает требованиям законов развития природы и человечества.

Вот как об этой связи писал В. И. Вернадский еще в тридцатые годы XX века: «...создание ноосферы из биосферы есть природное явление, более глубокое и прочное в своей основе, чем человеческая история. Оно требует проявления человечества как единого целого. Это его неизбежная предпосылка» [1, С. 261]

Глядя в будущее, В. И. Вернадский вполне обоснованно считал, что как человечество, так и его цивилизация является пожизненным призванием законов естественного и общественного развития, которым должна отвечать практика жизнедеятельности человечества, а именно: «Цивилизация культурного человечества, поскольку она является формой организации новой геологической силы, которая создается в биосфере, – не может быть прервана или уничтожена, ибо это есть великое природное явление, которое отвечает исторически, вернее геологически, составной организационной биосферы. Образовывая ноосферу, она всеми корнями связывается с этой земной оболочкой, чего раньше в истории человечества в сколько-нибудь сравнительной мере не было» [1,

С. 277]. И как отметил профессор М. Н. Ким, рассматривая теоретическое приобретение ученого, что В. И. Вернадский в учении о ноосфере главную роль видел в ней в научной мысли, которая исходит из единства всех наук, человеческого труда и равновесия живой и неживой природы [2, С. 74-80].

Исходя из таких взглядов, В. И. Вернадский утверждал, что, несмотря на препятствия развитию мира в виде естественных катаклизмов и общественных противоречий, по которым происходят мировые и локальные войны, революции и другие способы разрушения производительных сил, развитие биосферы и ноосферы происходит определенным стратегическим направлением. Именно такие оптимистичные выводы являются почвой для определения направленности развития мировой науки и практики и, в частности, экономической науки, особенно науки об общественных и социально-трудовых отношениях. Это развитие происходит вопреки обострению в определенные времена общественных противоречий между трудом и капиталом. Как, например, в современной Украине и некоторых других странах мира, осветилось обострение противоречий в экономической, социальной, политической, идеологической, моральной, религиозной, военной и иных сферах человеческого бытия, спровоцированных устремлениями отдельных развитых стран к мировому господству, которое выходит за пределы требований законов развития общества и природы нашей планеты.

Известно, что социально-трудовые отношения, как экономическая категория, формируются в соответствии с природой самого труда и играют определяющую роль в развитии производительных сил и производственных отношений в обществе. То есть характер социально-трудовых отношений определяет стратегические направления развития человечества и по свидетельству академика В. И. Вернадского социальные условия существования человечества зависят и являются результатом действия объективных законов существования и развития планеты Земля.

Вот как о значении социально-трудовых отношений сказано в учебнике по экономике труда и социально-трудовых отношений, составленного группой

ученых под руководством профессора А. М. Колота: «Социально-трудовые отношения без преувеличения являются краеугольным камнем всей системы отношений в обществе. Именно через них взаимосвязываются экономическое и социальное направления экономического развития» и далее: «Лишь непосредственно труд делает возможным реальное сочетание рабочей силы и средств производства, и собственно в процессе труда формируется особенная система отношений, которые представляют фундаменты, стержень общественных отношений» [3, С. 105].

Следовательно, как сам труд, так и его социально-экономический результат – социально-трудовые отношения, а соответственно и отношения общественные являются продуктом существования нашей планеты и объективных законов развития ее природы, которые требуют соответствия в развитии общественных отношений по законам развития природы. Именно такое толкование исторической неизбежности развития человечества и его общественных отношений в зависимости от условий развития и существования нашей планеты вытекает из основ учения академика В. И. Вернадского о биосфере и ноосфере.

Поэтому формирование концепции социально-трудовых отношений в обществе должно основываться на соответствии закономерностей развития гармоничных общественных отношений условиям гармонии самой природы. Отсюда формирование общественных отношений, построенных на принципах насильственных методов устранения социальных противоречий, которые происходят в мире к нынешнему времени и были предвидены в публикациях В. И. Вернадского, противоречат законам самой природы и в конце концов должны натолкнуть общество к построению гармоничных социально-трудовых отношений, а иначе разрушительными действиями в природе и обществе человечество приведет к гибели всё живое и саму планету.

Исследованию проблем социально-трудовых отношений значительное внимание уделили такие ученые как А. Колот, Э. Либанова, Е. Гришнова, Д. Богиня, М. Ким, А. Амоша, Р. Колосова, В. Бобков, Б. Генкин, Н. Волгин, В. Роик и др. И пальма первенства в определении сущности социально-

трудовых отношений, их состава, значения, направлений и перспектив развития по-видимому таки принадлежат известному украинскому ученому профессору А. М. Колоту, который за последние годы по этому поводу издал ряд существенных научных трудов [3; 4; 5; 6; 7 и др.].

Но в трудах известных ученых-экономистов социально-трудовые отношения, в среде которых формируются общественные распределительные отношения, в большей мере рассматриваются со стороны выявления тенденций и путей развития их в контексте экономической теории. Недостает научных трудов, в которых бы были раскрыты методологические подходы к количественной оценке меры определения общественно-распределительных отношений, которые бы обслуживали социально-экономическую политику государства, и которые раскрывают общественно-экономическую природу социально-трудовых отношений.

Поэтому важной задачей экономической науки является выявление основных классификационных признаков, которые количественно определяют уровень, содержание и общественный характер труда, и социально-трудовых, и общественных отношений, и направлений их развития в условиях современного производства.

Как свидетельствуют исследования последних лет, основным их содержанием становится определение сущности социально-трудовых отношений, которые бы отвечали содержанию и общественному характеру самого труда. Учитывая отмеченное в экономической литературе встречаются разные подходы к определению сущности самого труда. Наиболее расширенное толкование сущности труда находим в произведениях научного коллектива КНЕУ им. Вадима Гетьмана [5, С. 13], согласно которому: «Труд – это сознательная, целеустремленная деятельность; приложения человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата в удовлетворении своих материальных и духовных потребностей; процесс превращения ресурсов природы на ценности и блага, который осуществляется и управляется человеком под дей-

ствием как внешних стимулов (экономических и административных), так и внутренних побуждений; это проявление человеческой личности».

Но в этой формуле четко не определен социально-общественный результат и источник производительности осуществления труда. К тому же допущена лишняя детализация факторов осуществления труда, перечень которых ограничен.

Поэтому, в нашем представлении, с точки зрения общественного характера и двойственной природы *труд и его сущность представляет собой процесс функционирования человеческого потенциала, результатом которого является создание: необходимых ценностей, которые удовлетворяют материальные, духовные и социальные потребности людей, их социально-трудовых отношений, соответствующих существующей экономической формации.*

Вопрос определения сущности человеческого потенциала достаточно значим в рассмотрении социально-трудовых отношений потому будет рассмотрен нами в контексте трудового потенциала дальше.

Следовательно, в определении сущности категории «социально-трудовые отношения» ведущую роль должны играть: содержание и общественный характер самого труда, а также субъекты собственности и признаки равновесия социально-экономических интересов бизнеса и наёмного труда.

Относительно субъектов социально-трудовых отношений в общих чертах известно, что основными из них являются: наемные работники (владельцы рабочей силы), работодатели (владельцы средств производства, производственных и финансовых ресурсов (кроме трудовых)), а также государство, как гарант институциональных форм регулирования социально-трудовых отношений. Подчеркнем, что авторы научного труда [5] вполне справедливо рассматривают социально-трудовые отношения как отношения между работодателем и наемным работником «по поводу условий найма, включая содержание и объем работы, оплаты труда и социальных гарантий, условия труда» [5, С. 119]. Прибавим: а также – по поводу создания, реализации, распределения, присвоения и потребления вновь созданной ценности, а это уже есть отношения между тру-

дом и капиталом. Обратим внимание также на то, что последнее является условием превращения человеческого потенциала в человеческий капитал.

Относительно типов социально-трудовых отношений, как считал В. И. Вернадский, и считают авторы работы [5, С. 120] необходимым является переход от конфликтного и дискриминационного типа партнерства к солидарно-социальному типу, который обеспечивает равновесие, баланс экономических интересов субъектов собственности и гармонизацию отношений между наемным трудом и капиталом, и которые побуждают общество к согласию, спокойствию и прогрессивному развитию производительных сил.

Именно бурное развитие производительных сил, научно-технический прогресс, глобализация экономик стран мира, охвата информативной технологией производств требует и приводит к гармонизации общественных отношений во всем мире. В частности, об этом также свидетельствуют авторы работы [5], которые считают, что глубокие изменения в структуре, содержании, характере социально-трудовых отношений: «...следует связывать прежде всего с научно-техническим прогрессом в его минимальном формате, а именно с постепенным переходом к информационному способу производства, к экономике знаний» [5, С. 146].

Соглашаясь в принципе с определением влияния информатизации производства и общества на изменение социально-трудовых отношений, следует, однако, заметить, что это влияние происходит опосредствовано через изменение уровня, структуры, эффективности и полезности для человека производительных сил. Поэтому информатизация является ни информатизированным обществом, ни способом производства, ни экономической формацией, ни «постиндустриальной информационной экономической системой», как об этом пишут авторы работы [5, С. 149] и не только они, ибо по существу – это технологическая категория, категория производительных сил общества, которая на определенном уровне их развития приводит к необходимости изменения общественного строя, соответствующего требованиям законов развития природы и общества, как об этом и писал В. И. Вернадский. Следовательно, в связи с информа-

тизацией производительных сил общества происходят изменения содержания труда, его интеллектуализация, повышение качества, уровня оплаты, что определяющим образом влияет на общественный характер социально-трудовых отношений. Отсюда, развитие производительных сил является первоосновой изменения общественного строя в странах и в мире, а соответствие гармоничных производственных отношений, в которых пока что экономические условия жизнедеятельности человека превалируют над другими условиями, требуют, прежде всего, количественного определения. Желательно также определить методологические подходы к количественной оценке меры выражения общественно-производственных отношений между владельцами рабочей силы и собственниками средств производства.

По нашему мнению, эти вопросы являются определяющими в теории социально-трудовых отношений, которые, как известно, происходят между многими субъектами, но основными среди них являются наемные работники и работодатели, ибо они являются носителями противоречивых общественных (производственных) отношений, а социально-трудовые отношения в понимании большинства ученых выявляются по таким их проявлениям как занятость, вознаграждение за труд, организация и эффективность труда [5, С. 112].

Относительно понятия «наемный работник» и «работодатель», как замечает А. М. Колот, в действующих нормативно-правовых актах и в экономической литературе оно имеет достаточно широкое и неоднозначное толкование. Согласно его замечанию: «Как экономисты, так и юристы до сих пор ищут самое точное определение этого понятия» [5, С. 114]. В этом научном труде раскрыто также общепринятое определение понятия «работодатель» и «наемный работник». В частности, сущность категории «работодатель» определено как «...сторона социально-трудовых отношений – юридическое или физическое лицо, которое является собственником средств производства, создает рабочие места и использует наемный труд согласно трудовому договору (контракту)» [5, С. 115]. Но в отличие от определений других авторов важным здесь есть ссылка на собственность и наемный статус труда, которые выражают общественный

характер трудовых отношений. Поэтому, в нашем понимании, *работодатель – это юридически и социально ответственный собственник средств производства, его производственных и финансовых ресурсов, который управляет собственностью и пользуется наемным трудом и определенной частью ее экономических результатов с целью осуществления производства и удовлетворения собственных потребностей, или уполномоченный владельцем руководитель, который действует в пределах предоставленных ему функций.*

Именно такое определение сущности понятия «работодатель» дает представление об общественном характере социально-трудовых отношений в зависимости от формы собственности на средства труда и о социальной ответственности бизнеса перед наемными работниками. Поэтому социальная ответственность бизнеса перед наемным трудом выражает общественно-экономическую природу социально-трудовых отношений, несмотря на то, что большинство исследователей определяют сущность этой категории как функцию обеспечения успешности бизнеса, игнорируя его распределительную функцию. Отсюда, по нашему мнению, категорию социальной ответственности бизнеса нужно рассматривать как *использование хозяйствующими субъектами результатов производственной и другой деятельности с целью удовлетворения научно обоснованных социальных потребностей общества на основе благотворительности, а также институционально задействованных стандартов, норм и механизма управления производством и потреблением.* Такое толкование сущности категории «работодатель» также раскрывает общественный характер производственных отношений между собственническим и наемным трудом.

Относительно сущности категории наемного работника его определения выражено в следующей форме: «Наемный работник – сторона социально-трудовых отношений – физическое лицо, которое работает по трудовому договору на предприятии, в учреждении и организации, в их объединениях или у физических лиц, которые используют наемный труд» [5, С. 116].

Заметим, что такое определение сущности наемного работника не раскрывает социально-экономическую природу наемного труда и социально-

трудовых отношений в рыночном производстве, а, следовательно, вуалирует общественные отношения между наёмным трудом и капиталом, которые могут быть количественно выражены их мерой.

Следовательно, на наш взгляд, сущность категории «наемный работник» может быть раскрыт таким образом: *наемный работник – это владелец своего человеческого потенциала, который по трудовому договору предоставляет право работодателю использовать его на установленный срок в существующих производственных условиях с целью достижения определенного экономического результата, за что работодатель должен выплачивать работнику заработную плату или предоставлять другие виды дохода на уровне, не ниже эквивалента стоимости рабочей силы.*

Относительно методологических подходов к определению меры выражения общественных вызовов в системе социально-трудовых отношений, то, к сожалению, в экономической теории попытки их рассмотрения неизвестны. По результатам наших исследований и публикаций желание найти критерий количественной оценки меры выражения уровня общественных отношений связано с экономическими категориями человеческого капитала и трудового потенциала.

В отличие от общеизвестных толкований сущности этих категорий, согласно которым трудовым потенциалом считаются прирожденные и приобретенные качества человека: здоровье, способности, уровень образования, знаний, профессиональной подготовки, мотивы и тому подобное, мы относим их к категории человеческого потенциала. Именно такие качества определяют уровень производительной силы индивидуума в потенциальном состоянии. Фактический же уровень этих возможностей человека может быть проявлен в сфере труда, в сообщении и взаимодействии со средствами производства и производственными ресурсами (материальными и энергетическими). Результатом такого соединения и взаимодействия могут быть ценности, которые удовлетворяют материальные или духовные потребности людей, то есть потребительные стоимости. В таком случае человеческий потенциал уже превращается в трудовой потенциал, то есть человеческий потенциал личности, увеличенный (прира-

щенный) за счет средств производства и технологической энергии (элементы физического капитала), который как технологическая категория превращается в производительную силу личности. Как экономическая категория такой трудовой потенциал выступает в условиях капитализации человеческого потенциала в производственной сфере, которая происходит по стадиям общественного производства: создание потребительной стоимости, ее реализация, распределение как вновь созданной ценности между наемными работниками и работодателями, присвоение ее и потребление. В результате этого кругооборота человеческий потенциал личности превращается в его человеческий капитал.

Следовательно, если общественные отношения в классовом их бытии выражают сущность эксплуатации наёмной рабочей силы и потому оказываются наиболее весомым элементом социально-трудовых отношений, из которых выделяются общественно-производственные отношения, которые продуцируют экономический уклад общества, то другие их элементы или непосредственно связаны с управлением трудом и условиями его проистекания, или с морально-этическими формами существования общества.

На историческом пути развития социально-трудовых отношений человечество постоянно проводит поиск наилучших их форм, который не всегда происходит мирным путем. В частности, в XX веке человечество пережило две мировых войны, огромное количество локальных войн, неудачный социалистический эксперимент в СССР. Во время социальных потрясений происходит противостояние насильственных (революционных) разрушительных и эволюционных созидательных методов развития социально-трудовых отношений. В этом противостоянии, причиной которого всегда становятся противоречия между трудом и капиталом, в конце концов оказываются преимущества эволюционных методов, которые основываются на принципах социального партнерства, то есть законодательно определенного согласования интересов между трудом и капиталом в условиях сохранения разных форм собственности на средства производства, а у общества появилась возможность понять недостатки насильственных и преимущества демократических методов развития национальных

социально-трудовых отношений под эгидой Международной организации труда ООН.

Поэтому социальное партнерство рассматривается всеми как альтернатива насильственным методам социализации капиталистических производственных отношений.

Следует, однако, осознавать невозможность упразднения наёмного труда в ближайшем обозримом будущем в условиях классового общества, как это себе представляют авторы отдельных публикаций.

В то же время, одним из основных направлений развития концепции социально-трудовых отношений становится использование в исследованиях междисциплинарного подхода, согласно которому возникает потребность рассматривать сущность и направления их развития, исходя из достигнутых результатов всей совокупности наук или большинства из них. Эту точку зрения отстаивает А. М. Колот и его единомышленники. Это направление в науке признавал также академик В. И. Вернадский еще в первой половине XX века. В частности, А. М. Колот замечает, что экономически активный человек, как объект исследования экономических интересов одновременно существует в трех сферах: природы, техники и технологий, в социуме, потому определение социального бытия человека возможно лишь на принципах междисциплинарности, в связи с чем необходимо переосмысление не столько экономического, а как философского, культурного, морально-этического осмысления и измерения бытия социально-трудовых отношений [5, С. 13].

В нашем представлении, междисциплинарные исследования дают возможность комплексного определения сущности социально-трудовых отношений, углубленного их исследования и решения проблем. В экономической литературе рассматривается также проблема индивидуализации труда, которую связывают с проблемой уравнительного распределения результатов труда, соотношения понятий эффективности и справедливости. Как отметил профессор Б. М. Генкин, соотношение понятий эффективности и справедливости - это одна из наиболее дискуссионных тем [8, С. 374]. Она требует оптимизации балан-

са этих категорий, потому что их соотношение связано с категорией социальной ответственности бизнеса перед обществом и другими проявлениями социально-экономической политики государства.

Проблема индивидуализации существовала всегда и решалась методом дифференциации оплаты труда в зависимости от трудовых успехов отдельных личностей, потому ее возможно считать надуманной, поскольку в историческом аспекте, напротив, происходит обобществление труда и социально-трудовых отношений под воздействием роста и развития производительных сил. И как установил В. И. Вернадский, общественный труд и общественный разум должны быть нацелены на преобразование общественных отношений и духовности человечества на основе развития его производительных сил и производственных отношений в планетарном масштабе. Отсюда, участие науки в формировании и углублении концепции социально-трудовых отношений, создании идеологии существования общества, действенности труда, производства и потребления, укрепления морально-политического единства нации, что является жгучей проблемой уже в нынешнем времени.

Обычно нужно учитывать, что без укрепления морально-этических устоев, гармонизации социально-трудовых отношений, общество существовать и прогрессивно развиваться не может. Но и развитие таких устоев в классовом обществе без материальных расходов на осуществление человеком социально-культурных мероприятий немислимо. К тому же, через многообразие методов количественное определение влияния моральных факторов на социально-трудовые отношения не сопоставимо.

Следовательно, проблема развития концепции социально-трудовых отношений должна разрешаться, прежде всего, наукой на основании комплексного подхода к определению моральных и материальных факторов на основе междисциплинарного подхода к исследованиям. Но при этом все же необходимо осознавать первоочередную необходимость использования экономических мер, пока общество является классовым и базируется на рыночных отношениях.

Именно такой подход создает предпосылки для освобождения человечества от экономических и социальных лишений и открывает путь к гармонизации общественных и социально-трудовых отношений через социальную согласованность классовых противоречий и укрепления морально-этических основ общества, путь к которому открыт в учении академика В. И. Вернадского.

В совокупности рассмотренных вопросов важным является также определение сущности и взаимозависимости категорий трудовых, социально-трудовых и общественных отношений, которые проявляются в указанной иерархической зависимости, источник которых образует обычный человеческий труд. А именно: трудовые отношения выражают особенности функционирования человеческого потенциала в производственных условиях, направленных на достижение определенного производственного результата.

Социально-трудовые отношения, кроме трудовых отношений, обобщают экономическое и социально определенное распределение производственных результатов между участниками производства и общества.

Общественные отношения, которые формируются из социально-трудовых отношений, основываются на фундаментах собственности и форм распределения производственного результата в обществе и продуцируют экономическую систему государства.

Следовательно, исходя из учения В. И. Вернадского, общество должно считаться с определяющей ролью системы законов развития природы и общества. Поэтому мировому содружеству еще не единожды придется обращаться к научному наследству большого ученого и мыслителя академика В. И. Вернадского, решая судьбу человеческого бытия и природы.

3.2 Преобразование социально-трудовых отношений в контексте духовного, материального и общественного начала самого человека

Проводимые нами исследования труда и его роли в формировании общественных отношений, привели к мысли о необходимости рассматривать сущ-

ность социально-трудовых отношений в историческом аспекте не столько в плане их развития или формирования, сколько кардинального преобразования социально-общественной компоненты самого труда с ориентацией на перспективу. Такой подход позволяет раскрыть их сущность и роль в развитии человеческой цивилизации, как экономической категории, по циклам смены экономических формаций и духовного совершенствования человека, как физического лица с генетически определенной общественной ориентацией.

Это тем более важно потому, что экономическая наука и на стыке тысячелетий не смогла с достаточной четкостью определиться ни с многогранностью оценки её сущности, ни, тем более, с её исторической миссией в развитии формационных процессов.

Поэтому актуальность исследований по этой теме возрастает в мировом сообществе, которое состоялось в рамках его организационного начала – Организации Объединённых Наций после окончания Второй мировой войны. В её структуре также выделена Международная Организация Труда (МОТ) и человечество получило возможность объединить усилия для достижения Великой цели своего существования.

Как известно, проблемам труда и его социальным результатам посвятили свои разработки многие маститые зарубежные и отечественные ученые, к числу которых можно отнести таких классиков экономической мысли, как А. Смит, Т. Мальтус, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж. С. Милль, Г. Спенсер, А. Маршалл, С. Струмилин и др., которые связывали социальные процессы с экономическими устоями общества.

Современные ученые и России, и Украины, такие как Р. Колосова, Б. Генкин, А. Гальчинский, А. Колот, Е. Гришнова, Д. Богиня, М. Ким и др., исследуя характер социально-трудовых отношений сходятся во мнении о том, что в процессе эволюции капиталистического способа производства возможно нивелирование противоречий между трудом и капиталом на основе таких инструментов как социальный диалог, социальный договор, социальное партнерство. Подтверждение этой мысли находим и в Докладе о человеческом развитии за

период 1990-2015 г., опубликованном по поводу выполнения Программы человеческого развития ООН (ПРООН). В тоже время часть исследователей небезосновательно сомневается в том, что такими инструментами можно радикально воздействовать на устранение противоречий между трудом и капиталом. Так, например, профессор А. Колот пишет, что «Развитие социального партнерства даже в самых совершенных его формах полностью не решает проблем противостояния различных социальных сил» [9, С. 23]. Наши исследования подтверждают эту мысль. Поэтому глубина понимания преобразовательных социальных процессов находится в плоскости проявления духовных, материальных и общественных начал самого человека на пути человеческой цивилизации, достижения её перманентных и глобальных целей и единения усилий человечества, его науки и религии.

Отсюда крайне полезным является выявление путей радикального преобразования социально-трудовых отношений, сообразуясь с требованиями объективного закона общественного человеческого развития, который экономическая наука до настоящего времени не раскрыла. Поэтому возникает необходимость акцентировать внимание на наиболее значимых факторах, определяющих общественный характер этих отношений.

Под таким углом зрения возникает необходимость рассматривать известные в экономической литературе определения сущности социально-трудовых отношений, основных их элементов, цели, путей и методов социализации.

Поэтому следует, однако, обращать внимание не столько на естественную и технологическую сущность рассматриваемой категории, которая сохраняется в условиях любой экономической формации, а на общественно-социальную компоненту, определяющую общественный характер социально-трудовых отношений в посткапиталистической перспективе. Этот характер проявляет трёхкомпонентная стадийность человеческих отношений, а именно: трудовых, социальных и общественных.

Таким образом, социально-трудовые отношения являются базовыми, определяющими общественные отношения, которые как бы завершают образо-

вание социально-трудовых отношений и ставят на них печать социализации общества и его экономической системы.

Поэтому, исследуя социально-трудовые отношения, следует сосредоточить внимание на тех аспектах структуры человеческого и трудового потенциала, которые являются определяющими в количественной оценке их уровня, как социальной компоненты человеческого развития.

Методологический подход к количественному выражению социально-трудовых и общественных отношений в классовом обществе через пропорции распределения добавленной стоимости между собственниками рабочей силы и средств производства по структуре трудового потенциала мы относим к более значимой составляющей социального партнёрства как инструмента регулирования противоречий между трудом и капиталом. На основе его использования у государства появляется реальная возможность принимать соответствующее политическое решение и устанавливать на законодательном уровне по социальным нормативам и стандартам долю наемных работников и работодателей в распределении прибыли и заработной платы в структуре вновь созданной стоимости на личное потребление, а также формировать социальную политику и социальную модель управления экономикой государства.

Таким образом, предложенная методология количественной оценки общественных отношений может рассматриваться как основной элемент системы социального партнёрства, которая позволяет не только предметно выражать глубину противоречий между трудом и капиталом, но и открывает путь к реальной социализации капиталистической системы хозяйствования и преобразования на этой основе социально-трудовых отношений при условии институциональной регламентации их элементов в процессе эволюционного человеческого развития.

Важным условием гармонизации социально-трудовых отношений, как свидетельствует опыт формирования мотивационного механизма предприятий, является осмысленный подход бизнеса к оценке баланса: эффект производства – потребности персонала.

Бизнесу уже пора понимать, что повышая эффект производства, надо заботиться и о благосостоянии наемных работников также, как и наемным работникам заботиться об эффективности бизнеса – источника обеспечения их потребностей. Иными словами, социальная ответственность должна быть взаимной, отражающей баланс социально-экономических интересов наемных работников и работодателей, встроенный в мотивационный механизм согласно его структуре, раскрытой нами в работе [10, С. 271]. Структура механизма включает такие его элементы, как виды человеческих потребностей, формы и методы их обеспечения, баланс социально-экономических интересов наёмных работников и предпринимателей, количественное выражение которых обеспечивается использованием рассмотренной выше методологии оценки распределительных отношений через структуру трудового потенциала. Поэтому метод формирования структуры мотивационного механизма можно также рассматривать как инструмент преобразования социально-трудовых отношений в контексте человеческого развития.

В то же время, оценивая роль социально-трудовых отношений в общественном преобразовании человечества, невозможно не учитывать выработанное тысячелетиями представление религии о единобожии и мироздании, а также достижения мировой науки и практики. Поэтому становится очевидным и назревшим симбиоз двух познавательных сфер, объединение двух начал – мысли и бытия, религии и науки.

Вот как об этом писал французский философ Эдуард Шюре: «Необходимо, чтобы наука стала религиозной, а религия – научной. Эта двойная эволюция, которая уже зачинается в человеческом сознании, приводит к неизбежному примирению науки и религии на почве эзотеризма» [11, С. 296]. И уже пора человечеству отдать должное религии. Ведь именно она сформировала концепцию духовности человеческих деяний и настоятельно продвигает её в жизнь.

Но взирая на практику человеческого бытия, невольно возникает вопрос: если учение Иисуса Христа верно, а оно истинно, возможно ли вообще духовное преобразование человечества, когда вся история его существования полна

проявления противоречий, безверия, эгоизма, фальсификации религиозных концепций в целях разрушения производительных сил и уничтожения человеческих жизней. И эти явления имеют свою динамику в современном мире, проявление которых выражается в уродливой форме терроризма, коррупции, насильственном переселении народов, войн и цветных революций в целях передела ресурсов и богатств, устремления к мировому господству, что по существу знаменует регресс, возврат к рабовладельческим устоям, на которых были основаны начала возникновения Библии. Но всё это не что иное, как проявление агонии олигархического уклада, при которой варварство соседствует с внутренней и внешней политикой государств, порождаемой системой, эксплуататорский характер которой сказывается на социально-трудовых отношениях в различных странах мира, в том числе и в Украине. К тому же, сложившаяся в мире политическая, экономическая, социальная и экологическая ситуация поставила мировое сообщество перед выбором: или допустить гибель всего живого на планете или преобразовать человечество, его социально-трудовые и общественные отношения сообразно триединому началу его бытия – духовному, материальному и общественному, а также требованиям объективного закона человеческого существования и развития.

По нашему глубокому убеждению, ответ на возникшие вопросы может быть только оптимистическим, ибо уже сейчас озабоченность мирового сообщества о происходящем достигла небывалого накала. Как известно, способы решения возникшей глобальной проблемы могут быть различными, но человечеству уже достаточно известны основные два из них: эволюционный и революционный. Поэтому желательно учитывать их возможные последствия.

Например, украинский профессор А. С. Гальчинский относительно пути возможного посткапиталистического развития Украины аргументировал преимущества социализации капитализма эволюционным путём [2], с чем трудно не согласиться. Но и согласиться с тем, что посткапиталистическое общество должно быть постформационным, т.е. экономически неуправляемым, невозможно.

В то же время необходимо учитывать, что революции неизбежны, если давление капитала на труд становится невыносимым. Они также отрезвляюще действуют на эксплуататорские аппетиты собственников капитала.

Но, с другой стороны, как тоже известно, насильственное ниспровержение существующих экономических устоев отбрасывают человечество назад, разрушают его производительные силы и духовность. Хаотичность революции проявляется в погромах и непредсказуемости последствий, когда на смену двум противоборствующим силам к власти приходит третья, более реакционная сила, от которой плохо живущему населению становится ещё хуже.

Всё это говорит в пользу эволюционного пути общественных преобразований, в чём профессор А. С. Гальчинский, безусловно, прав. И этому процессу может способствовать разработанная нами методология количественного выражения общественных отношений. Но необходимо осознавать, что в условиях глобализации мировой экономики процесс социализации возможен только при одновременном её осуществлении на всём постакапиталистическом пространстве.

Поэтому хотелось бы верить, что происходящее предвещает наступление новой эры человеческой цивилизации и её очередного цикла – новой экономической формации с человеческим лицом. Думается также, что при осуществлении программы ПРООН на период 2016-2030 гг. отдельные научные положения данной работы будут полезны при выработке социально-экономических основ дальнейшего человеческого развития, потому что пришло время и стало ясно, что сложившиеся в мировом сообществе противоречивые социально-трудовые отношения людей стали преградой для дальнейшего прогресса и человеческой цивилизации. Поэтому нуждаются не столько в формировании и развитии, сколько в коренном преобразовании с целью устранения двух основных противоречий человечества, а именно: противоречия, ограниченного временными рамками истории капиталистической формации, т.е. противоречием между трудом и капиталом, и противоречия, не зависящего от истории и её времени, порождённого самой природой человека, т.е. противоречия между личным и общественным началом его бытия. Это противоречие является определяющим по

отношению к другим противоречиям, регулирование которого подвластно духовному началу самого человека и его воле.

В человеке это противоречие проявляется в эгоистическом состоянии его души, в которой превалирует Я над Мы, Мне над Нам. И не только, но и такие, которые православной и другими ветвями религии отнесены ко греху, как зависть, ненависть, враждебность, гнев, клевета, жестокость, предательство и др., а также которые осуждаются государством как правонарушения: грабежи, разбои, убийства, воровство и др. и в тоже время несовместимые с нормами общечеловеческой морали. Именно этими противоречиями человек может и должен научиться управлять сам, используя и развивая своё духовное начало, общественное сознание и волю, ибо в масштабе общества оно может вырастать до уровня национального эгоизма, которое раскалывает общество на враждующие кланы, провоцируя гражданские и мировые войны. Поэтому в процессе воспитания нового поколения религия и вера, от которых человек берет своё духовное начало, должны быть введены в ранг государственной политики, а ленинский тезис об отделении церкви от школы и государства должен быть упразднён не только в государственном организме, но и в сознании каждого человека.

Отсюда, преобразование социально-трудовых отношений должно способствовать объединению всех народов и наций в стремлении к единству интересов, целей и языка на основе осмысленного проявления триединых начал в жизнедеятельности людей и их веры в соответствии с требованиями объективного закона человеческого развития.

Практическое воплощение в жизнь научных положений о преобразовании социально-трудовых отношений, раскрытых в данной работе, возможно в ходе создания и выполнения Программы Организации Объединённых Наций (ПРООН) на период 2016-2030 гг. Этой задаче может также способствовать назревшее развитие международного научного центра исследований проблем труда и социально-трудовых отношений для разработки новой концепции их преобразования и человеческого развития под эгидой ООН, что будет также способствовать возникновению новой социальной сверхнауки о человеке, от-

ответственной за идеологическую направленность развития человечества и его социально-экономической сферы. Думается также, что предлагаемые в данном случае меры должны заинтересовать не только мировую общественность, но и государственные структуры многих стран, а также представительства при них ООН относительно выполнения программы ПРООН.

Но, судя по всему, мировое сообщество в своём большинстве ещё не созрело для понимания основной причины своих бедствий и катастрофических последствий её проявления, поэтому ему предстоит осознать историческую неизбежность преобразования социально-трудовых отношений, сообразуясь с триединым проявлением многогранного человеческого бытия как и триединого начала Самого Создателя.

3.3 Проявление системы законов природы и общества в социальных последствиях труда

Результаты исследований социальных последствий труда убеждают в том, что труд, как форма проявления человеческого разума и функционирования его производительной силы, является источником саморазвития человека, воспроизводства его потенциала и условий жизнедеятельности, направленных на прогресс развития природы Земли, человечества и его цивилизации. В процессе этого развития проявляется веление системы объективных законов развития природы и общества, механизм действия которых носит независимый от воли и желаний человека или его сообществ, характер.

Повинуясь требованиям этих законов, человечество обречено на достижение цели своего существования и развития, а именно – создать мировое сообщество на принципах справедливости, добра и человеколюбия, духовности, высокого общественного сознания и материального благополучия для всех жителей планеты, а не для незначительного их меньшинства, обезумевшего от обогащения за счет других.

Необходимость изучения требований объективных законов развития природы и общества непосредственно вытекает из учения о биосфере и ноосфере. Используя его научные и методологические подходы, нами были проведены исследования по определению сущности и роли системы объективных законов и их иерархической зависимости в преобразовательных процессах человеческого развития, результаты которых отражены в специальных наших публикациях. При этом была выявлена главенствующая роль законов природы по отношению к законам общества, что подтверждает историческую неизбежность их последствий и справедливость ноосферного учения В. Вернадского.

Выявленная нами иерархическая зависимость системы объективных законов устанавливает следующую их подчинённость:

1) закон равновесия развития природы и общества. В частности, нами исследованы формы проявления этого закона в природе и обществе согласно учению В. Вернадского, который открыл закономерности мироздания и развития природы Земли через геологические эпохи в течение миллиардов лет, живой природы в течение сотен миллионов лет и человечества в течение миллионов лет назвав сферу обитания живой природы биосферой. Согласно этому учению выявляются закономерности развития человечества, время формирования глобальных результатов его деятельности, чередования революционных и эволюционных форм закономерного и поступательного развития человечества от низшего к высшему, от материального к духовному и общественному, что отличает человека, возвышает его над иным живым миром, дает толчок развитию, самосовершенствованию, стремлению к истине и добру.

2) закон общественного развития человечества и его цивилизации, который подвластен общему закону развития природы и общества, т.е. закону равновесия, сущность и роль которого будут раскрыты нами ниже. Этот закон выявляет цель общественного человеческого развития и ресурсы для достижения этой цели;

3) закон соответствия способа производства уровню развития производительных сил. Проявление этого закона выражается в прогрессивном возрастании уровня общественных производительных сил в рамках действующей эко-

номической формации, если между ними обеспечивается равновесие в соответствии с первым законом развития природы.

В балансе этих категорий наиболее динамичным, революционизирующим элементом являются производительные силы, развитие которых приводит к изменению экономических формаций. Известно также, если рамки экономических формаций тесны и тормозят дальнейшее развитие производительных сил, в них вызревают условия для замены устаревших производственных отношений новыми. Процесс рождения новой экономической формации происходит подобно природному явлению рождения жизни из яйца, когда созревший плод самостоятельно проклёвывает скорлупу.

В современном мире существующая общественная ситуация складывается подобным образом и человечеству надо думать сообща, что надо делать дальше;

4) основной экономической закон посткапиталистической экономической формации. Этот закон находится в непосредственной иерархической зависимости от закона общественного развития человечества и его цивилизации, а также закона соответствия способа производства уровню развития производительных сил, целенаправленность действия которого проявляется в удовлетворении возрастающих потребностей общества при согласованных объемах и структуры производства, его ресурсной и экономической обеспеченности в условиях общественной формы собственности на средства производства.

Экономической предпосылкой проявления требований этого закона является научная методология и принципы формирования социальной модели управления экономикой государства, к которым мы относим:

приоритетность социальных целей над экономическими целями;

сбалансированность объемов и структуры производства с внутренними потребностями общества;

прогрессивные формы хозяйственного управления;

5) закон оплаты труда, выражающий равновесие между экономическим потенциалом и порогом социальной осознанности оплаты труда для наёмных работников и их семей. В научном обосновании сущности объективного характера зако-

на оплаты труда использована методология количественной оценки уровня заработной платы и резервов возможного её повышения с учетом экономических возможностей хозяйствующих субъектов, раскрытых в отдельной нашей публикации.

Под порогом социальной оцутимости оплаты труда нами понимается такой его уровень, который обеспечивает материальную заинтересованность наемного работника в повышении эффективности труда выше его нормируемого регламента.

Проведенные исследования позволили раскрыть механизм проявления исторических закономерностей человеческого развития в аспекте социальных последствий труда, который представлен на рис. 3.1. Механизм можно рассматривать как научную предпосылку формирования ноосферной доктрины преобразования социально-экономических отношений в мировом сообществе на основе социализации и гуманизации капиталистического способа производства.

Как видно из рис. 3.1, механизм взаимодействия системы объективных законов раскрывает историческую неизбежность развития человечества и его эволюции на пути социального прогресса, очеловечивания социально-экономических отношений в мировом сообществе, возрастания в этом процессе роли труда и человеческой мысли. При этом основополагающая роль отводится развитию науки и её ноосферной теории.

Ниже раскрыта сущность каждого из законов в их системе, иерархическую зависимость, подчинённость, направленность действия, взаимосвязь, объективный характер и влияние на социальные последствия развития человеческого труда.

1. Закон равновесия развития природы и общества.

Известно, что в природе и обществе происходит непрерывный процесс развития. При этом в обществе в последнее столетие он происходит небывало ускоренными темпами потому, что человечество за прошедшие тысячелетия уже накопило колоссальные производительные силы и ресурсы не столько в материальной форме их бытия, сколько в интеллектуальной форме их выражения. Но развитие это происходит неравномерно, скачкообразно, преодолевая разрушительные последствия катаклизмов в природе и не менее разрушительные последствия противоречий в обществе.

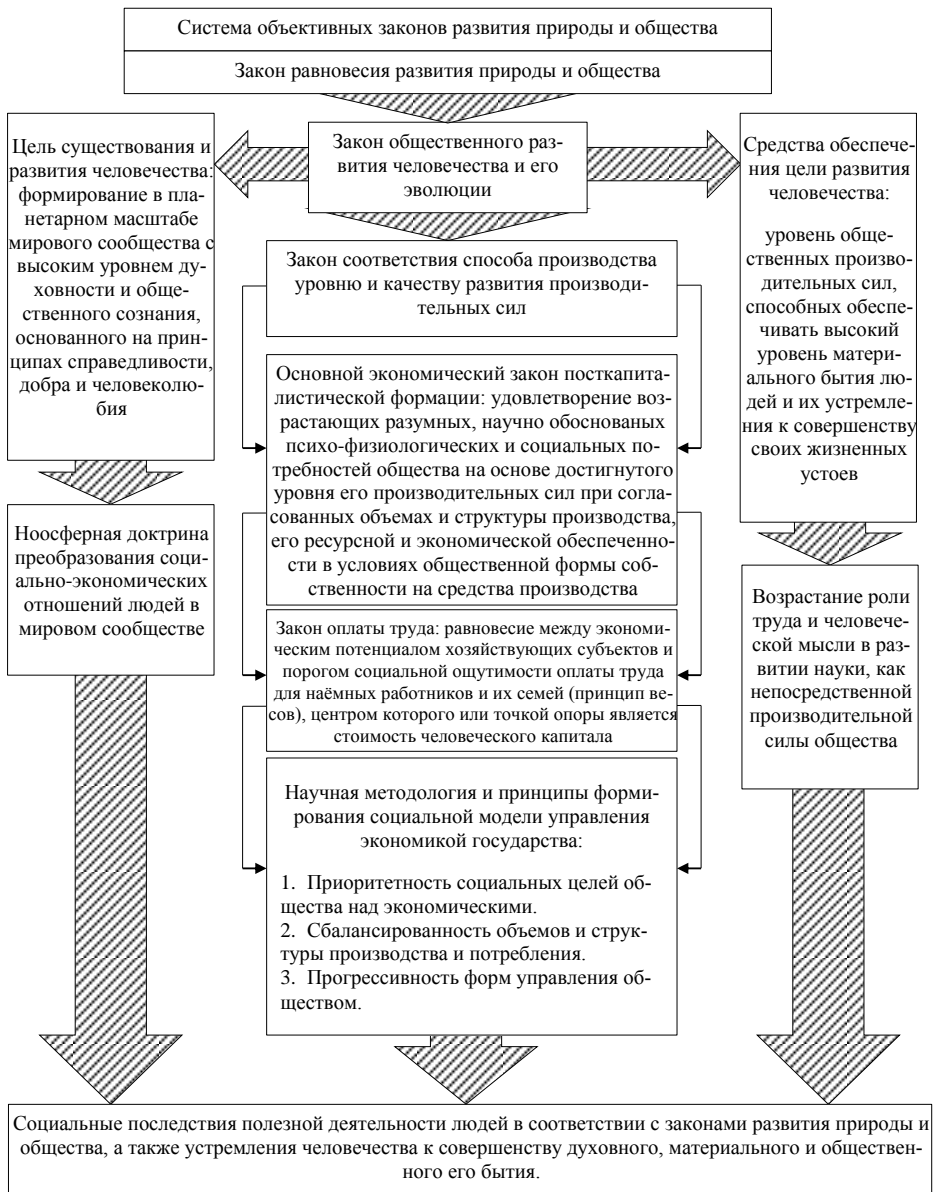


Рис. 3.1. Механизм проявления системы объективных законов природы и общества в социально-экономическом развитии человечества

В природе исчезают целые континенты и появляются новые, исчезают различные виды животных, как, например, исчезли ящеры, мамонты, но появляются новые виды животного и растительного мира. В среде человечества исчезают его цивилизации, возрождаются новые. Разрушительные и восстановительные процессы продолжаются на нашей планете и в современный период, но неизменно сохраняется и в природе, и в обществе равновесие развития во всех формах его проявления.

Согласно учению великого мыслителя академика В. И. Вернадского, это развитие протекает по законам мироздания и природы Земли через геологические эпохи в течение миллиардов лет.

Сферу обитания живой природы ученый определил как биосферу, в недрах которой зародилось человечество и жизнь. И если функция управления судьбами и развитием планетарного масштаба принадлежит внеземному разуму, то в масштабе нашей планеты – совокупной человеческой мысли, сферу обитания которой академик В. И. Вернадский обозначил как ноосферу [1].

Как свидетельствует история развития человечества, время формирования результатов его деятельности сжимается, а процесс протекает скачкообразно путем чередования эволюционных и революционных его форм, но закономерно и поступательно от низшего к высшему, *от материального – к духовному и общественному, что возвышает человека над иным живым миром, дает толчок к развитию, самосовершенствованию, стремлению к истине и добру.* И определяющим фактором этого процесса для человечества является высшая его цель – сохранение на Земле всего того, что создано природой и Высшими Силами, стремление к прогрессу и формированию гармоничного общества на принципах человеколюбия и благожелательности, для достижения которой мировому сообществу пока не хватает сил отрешиться от национального эгоизма и устремлений к мировому господству.

В. И. Вернадский установил, что обе сферы: биосфера и ноосфера развиваются по своим законам, но законы общественного развития носят подчиненный характер по отношению к законам природы. И горечь правды такова, что с

исчезновением законов природы могут прекратить своё действие и законы общества, как и прекратится сама жизнь. Поэтому человечество обречено жить в соответствии с законами природы и общества, осуществлять свою деятельность в соответствии с требованиями этих законов, определяющим среди которых является общий закон равновесия.

Проявление этого закона мы наблюдаем не только в историческом прошлом, но и в повседневной нашей жизни. В частности, в природе закон равновесия проявляется в чередовании дня и ночи, холодной и теплой поры года, влаги и засухи, в экологическом равновесии, в равновесии численности травоядных и хищных животных и др.

Следует подчеркнуть также, что наукой уже открыты такие естественные формы проявления закона равновесия как механическое равновесие, статистическое, термодинамическое (законы Кирхгофа, Стефана-Больцмана, Вина, Планка).

Примером проявления закона равновесия в развитии природы может служить также удивительное анатомическое строение тела человека и работы его органов, их функций ассимиляции и диссимиляции, соответствия норме соотношения веса и роста человека, несоблюдение которых приводит к ожирению или дистрофии, что в любом случае вредно для здоровья человека.

Отсюда и потребности человека, являющиеся исходным элементом мотивационных систем оплаты труда, также нуждаются в научном регламентировании, нормировании, регулировании, уравнивании сообразно функциям организма человека ассимиляции и диссимиляции. Поэтому рачительное отношение к потребностям людей должно не только законодательно регулироваться государством, но и воспитываться в человеке с детских лет, согласно школьной программе обучения детей. И в этом случае мы наблюдаем проявление требований объективного закона равновесия.

В обществе закон равновесия регулирует отношения людей в различных сферах деятельности. Например, в области политики равновесие выражается равноправием и обеспечивается многополярностью экономических систем. На

различных уровнях управления экономикой закон равновесия проявляется в установлении баланса социально-экономических интересов предпринимателей и наемных работников. В экономике предприятий – это баланс доходов и расходов, в обществе – баланс производства и потребления.

Эмблемой судебной системы являются весы, олицетворяющие справедливость принимаемых решений. И это тоже проявление закона равновесия. Таких примеров – бесчисленное множество. Поэтому под общим законом равновесия можно понимать *согласованные во времени и пространстве явления и процессы, уравнивающие противодействующие отклонения от закономерно установленных тенденций развития природы и общества.*

Закон равновесия требует также установления баланса между темпами роста народонаселения и средств к его существованию. Но надо понимать, что решение этой проблемы возможно путем планового регулирования рождаемости, а не физического уничтожения живого населения, как это представлял Т. Мальтус.

Как известно, наиболее насущной проблемой мирового сообщества является регулирование общественных отношений на основе согласования социально-экономических взаимодействий наемного труда и капитала в соответствии с требованиями закона равновесия.

Поэтому знание и использование требований закона равновесия в развитии природы и общества существенно и полезно в жизнедеятельности людей и общества, оно важно также для решения проблем труда и его социальных последствий. В частности, в современной литературе социально-экономическим проблемам труда посвящено множество научных работ. К наиболее значимым из них можно было бы отнести труды А. Колота [5], Б. Генкина [8], Д. Богини [13], Н. Волгина [14] и других авторов, в которых преимущественно раскрыты политэкономические аспекты труда и его мотивации. Но результаты их работ практически не связаны с проявлением законов развития природы и общества, и, в частности, закона равновесия в установлении и регулировании баланса социально-экономических интересов наемного труда и капитала.

Отсюда возникает необходимость раскрыть объективные законы и закономерности развития природы и общества, методологию формирования механизма управления трудом и капиталом с тем, чтобы сориентировать людей и их сообщества на деятельность, соответствующую требованиям этих законов и, прежде всего, закона равновесия.

Как показывают результаты исследований, в последние годы действие закона равновесия наиболее заметно проявляется в современном обществе, где в центре внимания экономической науки оказываются проблемы развития трудовых, социально-трудовых и общественных отношений, которые формируются в определённой иерархической последовательности и источником которых является обыкновенный человеческий труд. Именно в его сфере возникают трудовые отношения по поводу использования в производственных условиях человеческого потенциала, итогом функционирования которого является получение определенных производственных и социальных результатов.

Общественные отношения в классовом обществе согласно проявлению закона равновесия могут носить либо непримиримо-противоречивый характер выражения социально-экономических интересов труда и капитала, либо гармонично-партнерский характер, выраженный балансом этих интересов. Но и в том, и в другом случае мерилom количественной оценки общественных отношений являются пропорции распределения и присвоения вновь созданной стоимости между бизнесом и наемным трудом согласно требованиям объективного экономического закона оплаты труда, который формируется также сообразно закону равновесия.

В то же время среди естественных законов, кроме закона равновесия, выявлены и такие из них, действие которых не оказывает определяющего воздействия на общественные формы развития человечества, но открыты им и используются в научных или практических целях. К ним можно отнести такие открытия как закон всемирного тяготения (Ньютона), закон относительности (Эйнштейна), уравнения Максвелла, закон соотношения неопределённостей

Гейзенберга и уравнения Шрёдингера, открытие гравитационных волн и реликтового излучения и др.

2. Закон общественного развития человечества и его эволюции

Подходя к выявлению и раскрытию сущности и форм проявления и направленности действия этого закона, следует понимать, что человека, видимо с момента его появления на Земле, интересовало кто он, чем отличается от других видов и форм жизни, какая цель его существования и развития на планете как мыслящего существа. Этот вопрос, судя по научным публикациям, будоражит человечество до сих пор. Проявляют интерес к цели своего существования и отдельные ученые и просто люди. Поэтому Сошлёмся на отдельные свидетельства этого интереса. Например, в работе украинских ученых-экономистов А. Колота и О. Герасименко [15] приводятся ссылки на попытки раскрыть цель человеческого бытия со стороны таких известных ученых как В. Франкл, М. Хёпер, Ю. Дуберман. Но ни у авторов обзора, ни у других авторов публикаций по этому вопросу, кроме как признания значимости и понимания цели человеческого существования, она не раскрыта.

Казалось бы, в отчете ООН о выполнении программы ПРООН о человеческом развитии за 2015 г. мы должны были бы увидеть сформулированную цель существования человечества на Земле, но вместо этого в нём раскрыты прагматически выраженные цели, хотя и имеющие отношение к существованию людей. А именно: «...истинная цель развития – не только увеличение доходов, но и максимальное расширение диапазона выбора путём укрепления прав и свобод человека, его потенциала и возможностей для долгой, здоровой и творческой жизни» [36, С. 1]. Но для чего человеку долгая, здоровая и творческая жизнь? Не сказано.

В работе российского исследователя М. Павлова раскрыта совокупность целей существования человека, а именно: а) развитие творческого потенциала человека; б) возобновление ресурсов; в) освоение и заселение космоса [16].

Однако, ни одна из указанных целей не согласуется с вопросом: какая из них главная и зачем она нужна человечеству?

Польский профессор Г. Колодко в качестве цели человеческого развития признаёт удовлетворение умеренных потребностей человека [17]. Бесспорно, это важная цель, но скорее она относится к компетенции не закона человеческого развития, а основного закона посткапиталистической формации. Иначе эту цель можно понимать и так: зачем человеку жить? Чтобы есть или есть, чтобы жить?

Естественно, что в соединении цели человеческого развития со средствами обеспечения этой цели возникает объективный закон развития человечества. В качестве такого средства Г. Колодко выделяет рост ВВП. Но, вероятнее всего, роль средства обеспечения цели общественного развития могут выполнять не ВВП, как продукт функционирования общественных производительных сил, а сами производительные силы, способные обеспечить материальную базу человеческого бытия. Научные обобщения и человеческая практика свидетельствуют о том, что центральной фигурой во всех преобразовательных процессах на Земле является человек, его разум и труд. Труд, как наиболее ответственная функция в жизнедеятельности человека, представляет собой процесс функционирования его производительной (рабочей) силы. В общественном производстве труд, как уникальное явление в природе, проявляется одновременно и как производственный и социальный результат, и как предпосылка воспроизводства своей производительной силы, и своих общественных (производственных) отношений. И такая производственная и общественная взаимосвязь труда происходит в процессе человеческой эволюции не случайно и самопроизвольно, а закономерно под влиянием проявления объективных, не зависящих от воли, сознания и желаний людей, экономических законов и законов природы.

Повинуясь требованиям этих законов, человечество обречено на достижение цели своего существования и развития. Эта цель может иметь для человечества более глубокие последствия, чем прагматические желания отдельных людей.

Рассматривая указанные выше представления отдельных ученых о цели существования и развития человечества становится очевидным, что в оценке цели существования людей или всей их совокупности, должен быть принят

один критерий – сообща выживать и процветать на нашей планете, а не утопать в сиюминутных обывательских интересах. Любопытно, что ещё в школьном сочинении К. Маркс писал: «...человеку божество указало общую цель - облагородить человечество и самого себя, но оно предоставило ему самому изыскание тех средств, которыми он может достигнуть этой цели, оно предоставило человеку возможность занять в обществе то положение, которое ему наиболее соответствует и которое даёт ему наилучшую возможность возвысить себя и общество» [19, С. 20].

По существу, эта его мысль и становится определяющей в открытии сущности закона общественного развития человечества. В ней выявлена и цель общества – «облагородить человечество» и роль каждого человека на Земле «облагородить самого себя», «возвысить себя и общество». В этом определении на пьедестал божественной славы выдвигается сам человек и его роль на нашей планете – «образовать источник и средства, обеспечивающие достижение стоящей цели». В таком подходе к человеческой судьбе ещё в молодости раскрылся гений Маркса, открывшего впоследствии законы общественного развития человечества, освещающие путь к лучшей жизни.

Становится очевидным, что в понимании цели существования людей или всего их сообщества должен быть принят один критерий: сообща выживать и процветать на нашей планете, сохранять и приумножать всё то, что создано на Земле её природой и Создателем, а не погрязнуть в сиюминутных обывательских интересах. По нашему убеждению, ближе к истине суждение Святого Апостола Павла, который, согласно Новому завету, в послании к ефессянам, говоря о цели, с которой Бог создал людей, сказал: «Ибы мы – Его творение, созданы во Христе Иисусе на добрые дела, которые Бог предназначил нам исполнять» [18].

Поэтому в своих исследованиях мы исходим из необходимости учитывать при этом проявление триединого начала самого человека – его духовного, материального и общественного развития. В совокупности этих начал определяющим является человеческий разум, его мысль, как главная функция человека и его тру-

да, определяющая стремление людей к истине, к устранению препятствий на пути прогресса.

Эта закономерность развития человека и его мысли раскрывается учением В. Вернадского о ноосфере, практикой человеческого бытия, цикличностью развития человеческой эволюции, под которой мы понимаем смену экономических формаций, и которые, как известно, лишь в том случае обеспечивают прогресс человеческой цивилизации, когда они соответствуют уровню и качеству производительных сил общества.

Однако современное состояние мирового сообщества, переживающего глобальный человеческий и социальный кризис своей цивилизации, проявляющийся в форме терроризма, вынужденного переселения народов, гражданских и мировых войн, цветных революций и других форм проявления хаоса, которые наталкивают на мысль, что причиной всему этому является несоответствие общественных производственных отношений олигархически-монополистической стадии капитализма уровню общественных производительных сил постиндустриального информационного их периода.

Отсюда возможен вывод, что перед человечеством возникает глобальная цель его существования и развития, которой в идеале может быть – формирование в планетарном масштабе мирового сообщества с высоким уровнем духовности и общественного сознания, основанного на принципах справедливости, добра и человеколюбия, способного не только устранять подобный хаос, но и не допускать его. Об истинности такого понимания сущности цели человеческого существования и его развития могут свидетельствовать современные достижения науки, религии и практики человеческого бытия.

Указанная цель является главным элементом объективного закона развития человечества. Вполне понятно, поэтому, что в качестве средства, обеспечивающего указанную цель, может выступать только уровень общественных производственных сил. Отсюда, в нашем понимании, закон общественного развития человечества на планете может быть сформулирован примерно, как: *формирование в планетарном масштабе мирового сообщества с высоким уровнем*

духовности и общественного сознания, основанного на принципах справедливости, добра и человеколюбия и на базе общественных производительных сил, способных обеспечивать высокий уровень материального бытия людей и их стремления к совершенству своих жизненных устоев.

Открытие и освоение закона общественного развития человечества мировым сообществом будет знаменовать новое миропонимание роли преобразования социально-общественных отношений в соответствии с достигнутым уровнем производительных сил. Степень участия каждого человека в осуществлении этой цели, как проявления его исторической миссии, определяется общественной необходимостью, личными его социальными потребностями, врождёнными и приобретёнными способностями к труду. Отсюда, как нам представляется, задачей международного сообщества в лице ООН является создание ноосферной науки, целью которой должна быть разработка идеологии дальнейшего развития человечества.

Духовно-моральному преобразованию общества в контексте ноосферной доктрины и социальных последствий труда будет способствовать возврат к единению религии с наукой, государством и образованием, ибо заслуга религии состоит именно в том, что она сформировала концепцию духовности человеческих деяний и настойчиво продвигает её в жизнь и которая в реальной жизни человека воплощается и проявляется в моральном его поведении.

Однако, надо осознавать и то, что проявление духовности человека выражается, прежде всего, в его божественных познаниях и вере, но и в житейских поступках: моральных, гуманистических, эстетических и других подобных им благообразным формам человеческих деяний.

3. Закон соответствия способа производства уровню и качеству развития производительных сил.

Известно, что этот закон раскрыт в трудах К. Маркса. Он проявляется в прогрессивном росте уровня общественных производительных сил в рамках действующей экономической формации, если между ними обеспечивается равновесие согласно первому закону развития природы.

В балансе этих категорий наиболее динамичным, революционизирующим элементом являются производительные силы, развитие которых приводит к изменению экономических формаций. Известно также, что если рамки экономических формаций оказываются тесными и тормозят дальнейшее развитие производительных сил, то в них вызревают условия для замены устаревших производственных отношений новыми.

4. Основной экономической закон посткапиталистической формации.

Он находится в непосредственной иерархической зависимости от закона общественного развития человечества и его эволюции, а также закона соответствия способа производства уровню развития производительных сил.

При его рассмотрении могли быть использованы положения, выдвинутые И. Сталиным в его работе «Экономические проблемы социализма в СССР» (1952 г.), в которых сущность его раскрыта как: «Максимальное удовлетворение постоянно растущих материальных и культурных потребностей общества путём непрерывного роста и совершенствования социалистического производства на базе высшей техники» (с. 95).

Но, соглашаясь с социальной направленностью определения этого закона, следует, однако, учитывать, что уровень потребностей должен быть разумным, научно регламентированным, а средством обеспечения потребностей может выступать вся совокупность производительных сил общества, а не только один из её элементов – новая техника. Этот закон также должен учитывать требования к механизму социально-экономического управления обществом.

Поэтому, в нашем понимании, его сущность можно было бы раскрыть в форме требований, предъявляемых к механизму проявления этого закона (рис. 3.2).

Экономической основой механизма является научная методология и принципы формирования социальной модели управления экономикой государства, к которым мы относим:

приоритетность социальных целей общества над экономическими целями;

сбалансированность объёмов и структуры производства с внутренними потребностями общества;

прогрессивные формы государственного управления.

Целенаправленность функционирования механизма выражается в социальных последствиях труда – развитии духовности, общественного сознания и повышении ценности человека, достигаемой в результате социализации и гуманизации капиталистического способа производства.

Как явствует из рис. 3.2, важным требованием основного экономического закона посткапиталистической экономической формации должно быть установление приоритетности социальных потребностей по сравнению с экономическими потребностями, а основой соответствующего механизма может стать социальная модель управления экономикой государства.

Эта модель не отличается принципиально от модели капиталистической формации, основанной на кейнсианской теории экономического роста и на принципах приоритетности экономических целей общества над социальными целями при господстве частной собственности на средства производства. Но этот закон по своей социально-экономической природе принципиально отличается от основного экономического закона капиталистического общества, количественное выражение которого К. Маркс раскрыл в первом томе «Капитала» как степень капиталистической эксплуатации наёмного труда, величина которого им выражена отношением прибавочной стоимости, как неоплаченной части наёмного труда к заработной плате, т.е. оплаченной его части наёмного труда.

Отсюда научное понимание исторической неизбежности закономерных преобразований экономических формаций на основе историко-математического обобщения причинно-следственных связей социально-экономических процессов от первобытно-общинного строя до посткапиталистических экономических систем и условий возникновения их основного экономического закона на примере развития украинской государственности выполнено нами совместно с профессором В. П. Горшковым в специальной работе [20].

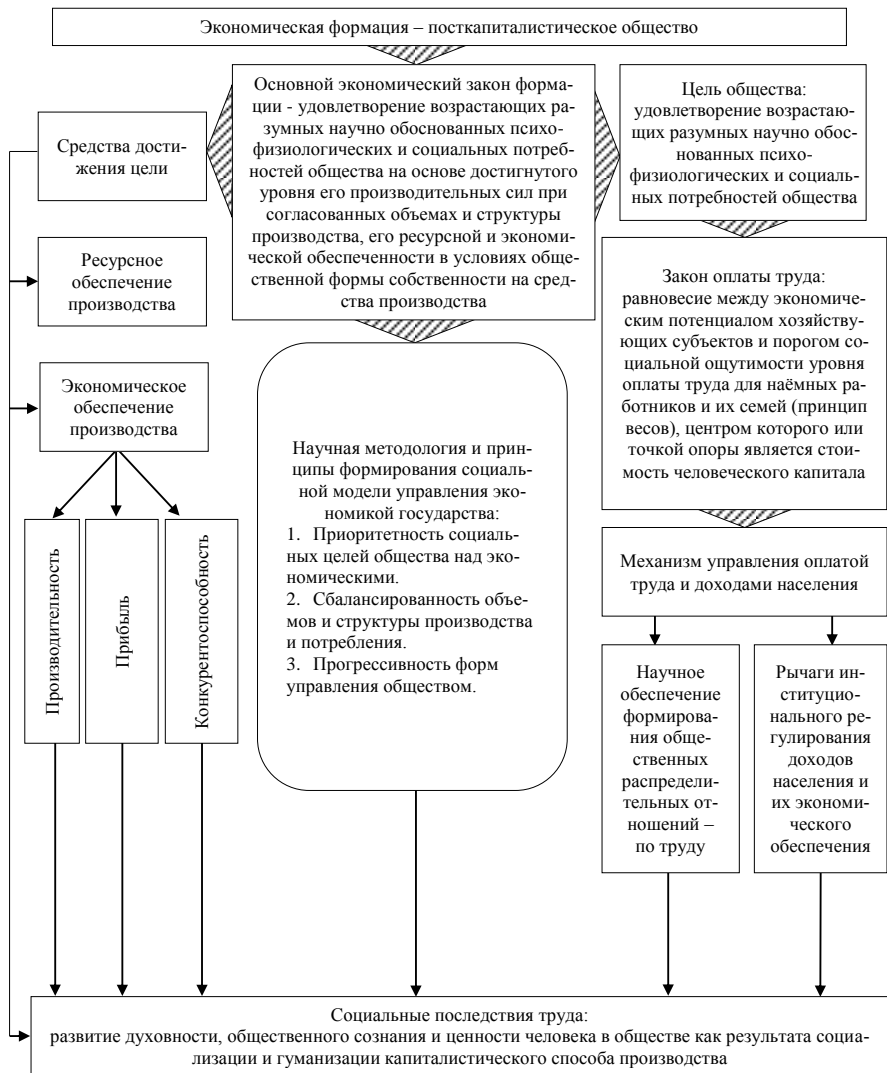


Рис. 3.2. Механизм проявления основного экономического закона посткапиталистической экономической формации в системе управления социально-экономическими процессами в обществе

В этой работе учтено, что любое государство представляет собой сложную социально-экономическую систему, управление которой зависит от того,

насколько оптимальна его структура, как она организована и какая цель стоит перед ней. Основным требованием к системе является то, что она должна самоорганизовываться, а это обеспечивает целенаправленный информационно-управленческий процесс, ибо и управляемый объект и управляющий субъект объединены замкнутыми прямо и обратно информационными связями. На рис. 3.3 схематично показана управляемая система (КС), звено управления (ЛУ), обратная связь (ОС) с двумя контурами управления, систем контроля (1) и исполнительного устройства (2). Особую роль играет второй контур ЗЗ с органом памяти (3), который осуществляет отбор информации с 1-го контура. Эта информация накапливается, формируя опыт и знания, синтезируется в определенные структуры, повышает уровень организации, активности и живучести системы, при воздействии со стороны внешней среды (рынок, природа, реакция населения и др.). На объект управления, последний выходит из состояния динамического равновесия, а образующийся отклонения (информация) в измерители информации 1 обрабатывается и поступает в ЛУ, который и производит соответствующую команду исполнительному органу 2. Этот замкнутый контур осуществляет саморегулирование КС. Формирование механизма управления завершается в контуре 2 (включающий орган памяти 3 – это контур отбора и накопления информации, контур адаптации и самообучения – контур саморазвития). Данный контур позволяет из потока информации, циркулирующей в контуре саморегуляции, осуществлять отбор информации с учетом преемственности и ценности новых «порций» информации для целевой функции системы, для ее целостности.

Из рис. 3.3 также выходит, что основным, вместе с КС, является наличие в системе управления **рынка**. Согласно принципу необходимого разнообразия Ешби в сложных системах, которые самоорганизуются, сложность регулятора КС должна быть не ниже сложности самой регулируемой системы. В технических системах это решается путем усложнения элементной базы, а в экономических – процесс управления осуществляется **рынком** и снижением сложности **структуры** системы. В настоящее время наиболее распространенными являются

ся два вида структур: вертикальная структура с многозвенной иерархией и горизонтальная структура, устоявшейся путем самоорганизации. Основным недостатком первой является отсутствие или разрыв обратных связей на всех уровнях, которые препятствуют прохождению достоверной информации по пути или вверх, или вниз. Пример горизонтальной структуры приведен на рис. 3.4, из которого видно, что все объекты управления связаны рынком и общедоступным банком данных. Наличное небольшое количество «министерств» связано с производителями через рынок. Основные преимущества горизонтальной структуры перед вертикальной:

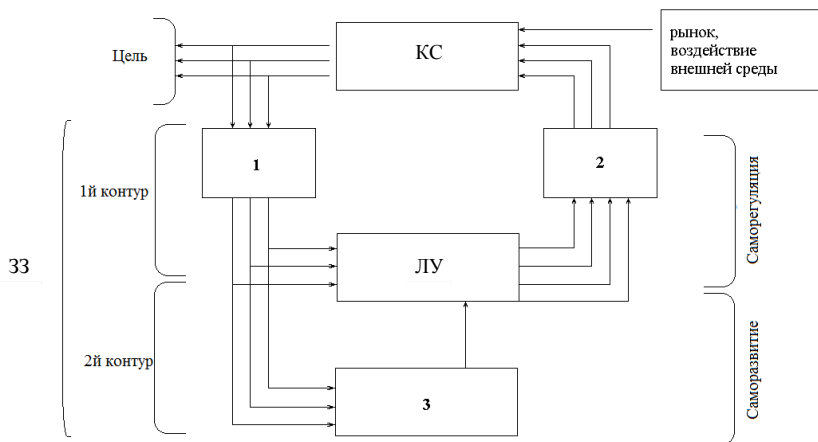


Рис. 3.3. Обобщенная модель механизма управления для самоорганизующейся системы

- наибольший процент населения участвует в создании материальных благ;
- для принятия оперативных и адекватных решений на руководящие посты выдвигаются компетентные специалисты;
- отсутствие коррупции и «телефонного права»;

– цивилизованная конкуренция, доступность к любой информации в банках данных;

– деятельность других фирм и государства является внешним «действием среды» через рынок.

Вместе с оптимальной структурой объекта управления, важную роль, если не основную, играет структура государства. Так, по утверждению Р. Абдеева [25] «...государство в новой цивилизации не «отомрет», а как сложная система, которая самоорганизуется, еще больше усовершенствует свою структуру, по принципу пяти колец. Этот принцип свидетельствует: «Государство может иметь процветающую экономику и прогресс в социально-культурном плане лишь при взаимодействии пяти независимых властей: законодательной, исполнительной, власти информации и власти интеллекта, причем последние две должны пронизывать все другие». На рис. 3.5 показана структура государства, организованного по указанному выше принципу, где власть информации означает свободу печати, гласность, большое количество общедоступных банков данных, а власть интеллекта реализуется жестким отбором в руководящие звенья всех уровней наиболее подготовленных компетентных специалистов для законодательной, исполнительной, судебной и информационной власти. Но управлять можно лишь тем объектом, который движется и лучше, если он движется к определенной цели.

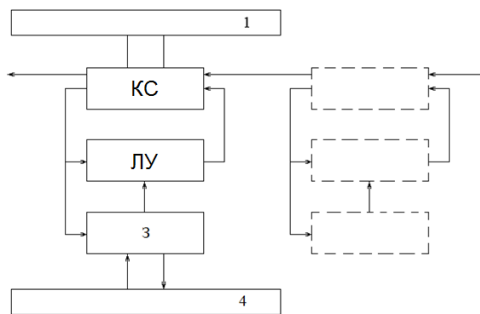


Рис. 3.4. Горизонтальные взаимосвязи открытых систем, которые устанавливаются путем самоорганизации (1 – рынок, 4 – банки данных)

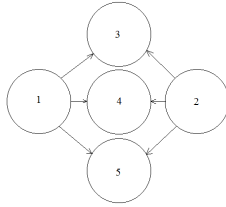


Рис. 3.5. Принцип пяти колец правового демократического государства.

1 – власть интеллекта, 2 – власть информации, 3 – законодательная,
4 – исполнительная, 5 – судебная.

Возможные стратегические цели для Украины. Экономические, социальные и политические структуры, которые сложились в мире за последние десятилетия, переживают глубокий кризис. Идет поиск новых решений и способов обновления общественной жизни. Однако преимущественно предлагаемые рецепты касаются лишь мгновенных проблем. История же свидетельствует, что общество, лишенное ясных перспектив и общепризнанных целей, которые не имеют духовного единства, должно или распасться, или найти в себе силы произвести новые ценности, новые установки, новые цели и разумные методы их достижения.

Чтобы определиться с будущим Украины, рассмотрим ее прошлое. На рис. 3.6 условно представлено изменение начальной (социалистической) системы, из которой выходит: в 1917 году в России, был осуществлен переход к первой фазе 1А – социализму, когда политическая и экономическая власть перешла в руки народа.



Рис. 3.6. Этапы развития Украины в XX веке и капиталистических стран в конце XIX и XX веках (объяснение в тексте)

В результате был создан социальный фундамент экономики и общества. На этом этапе (с учетом введения рынка – НЭПа и частной собственности) страна в XX веке превратилась в мощное индустриальное государство. Однако, на этапе 2А, в результате переворота в 1923 году, насильственно была установлена единоличная диктатура. Сверхнародная коллективная власть была заменена сверхнародным единовластием, что выразилось в следующем:

- ликвидирована избирательная система (народ был лишен права выбирать руководящие органы и осуществлять контроль за их деятельностью);
- власть от Советов перешла к партийным органам;
- был уничтожен идеологический носитель идей социализма и практический организатор ее строительства;
- был ликвидирован рынок и различные формы собственности, кроме государственной.

В 1991 году в результате распада СССР, (а это была запланированная акция раздела единого народа) образовалось самостоятельное государство - Украина, возможными целями дальнейшего развития которой могло бы быть возвращение страны до 1923 года, что позволило бы сохранить: промышленность и рабочие места; бывшую численность населения; социальную структуру общества и др.

Однако перед реформаторами, которые стояли во главе государства и их «консультантами с запада», в целом не стояло задание, по какому пути идти, к какой цели двигаться. Была одна цель, повернуть страну в сторону Запада, мотивируя тем, что там уровень жизни намного выше.

Анализ развития капиталистических стран показывает (В, рис. 3.6), что на начальном этапе становления капитализма (I), вся энергия предпринимателей была направлена на *создание новых технологий производства*, с помощью которых можно было увеличить выпуск и объемы продукции. На этапе (II - 1900-1930 гг.), основные цели и задания предпринимателей существенно изменились и заключались в *разработке и усовершенствовании механизма массового производства и снижения себестоимости продукции*. На третьем этапе, начиная с

30-х годов, фирмы направили свои главные задания управления от производства в сторону рекламы, выбора потребителей и организации сбыта, то есть к *руководству процессами продвижения продукции на рынок*. С середины 50-х годов (этап IV) рыночная ориентация еще больше усилилась, а этот этап в зарубежной экономической литературе получил название как неолиберальное.

Поэтому, зримые экономические успехи 90-х годов развитых капиталистических стран, где господствовала неолиберальная идеология, послужили причиной перехода Украины к этой идеологии 1. Главное всего – её приняли без критического осмысления, без учета реалий жизни и уклада населения Украины, его менталитета. Чтобы перейти на этот путь развития, необходимо было «возвращаться» на много лет назад и пройти путь I-IV, путь пройден капитализмом. Поэтому, в течение 20-ти лет такого выбора Украина пришла к господству олигархического капитализма 2.

Этот период характеризуется тем, что «в украинской экономике произошли колоссальные структурные перекосы. Промышленный спад стал повсеместным, а не структурным. Падение ВВП составило 38 % от уровня в 1990 г., породив такие проблемы, как хроническая инфляция, неразвитость внутреннего рынка, «бегство» за границу рабочей силы и средств, масштабная коррупция, падение уровня жизни большей части населения, упадок морали, колоссальное социальное расслоение, непрерывное сокращение населения страны» [21]. Напротив 5 – это вступление Украины в Евросоюз (ЕС).

Остается рассмотреть еще один стратегический путь – построение нового демократического общества на информационной основе производительных сил – 3. По мнению многих ученых, это единственный путь, который позволяет стране развиваться, не повторяя чужие ошибки и ни кого не догоняя. Пути 1, 2, 4, и 5, автоматически ставят страну в позицию той, которая догоняет.

Информационная цивилизация. В последнюю четверть XX ст. человечество вступило в новую стадию своего развития – стадию построения информационно-обеспеченного общества (ИС). Некоторые развитые страны, в первую очередь страны Юго-восточной Азии, уже поднялись на его первую ступень.

Понимание того, что это общество знаменует создание новой цивилизации и ведет к существенным трансформациям в системе современных культур, которые находятся в самой начальной фазе.

Согласно формационному подходу к анализу экономической истории человечества, которое раскрывало развитие общественного производства на фоне эволюции общественно-экономических формаций, представления о которых наиболее полно и последовательно развил К. Маркс, выглядит таким образом: первобытно-общественный строй – ПГ, рабство – Р, феодализм – Ф, капитализм – К, социализм – С (как первая фаза коммунизма). Такой же процесс развития (переход от одной формации к другой) описывается общей теорией системного подхода, который объединяет такие понятия как: эволюционное развитие, трансформация, самоорганизация, взаимодействие политической и экономической систем, состояние общего экономического уровня и др., которые представлены в работах А. А. Богданова [22]. Аналогичный результат, но на основе функционально-стоимостного и структурно-функционального анализа, получен Е. Т. Ивановым [23].

Рассмотрим изменение общественно-экономических формаций с позиции теории колебаний. Понимание наиболее общих закономерностей развития природы и общества основывается на том, что любые процессы, которые происходят в природе, – это взаимодействие элементов, которые колеблются, через поля и эти процессы нелинейные. Кроме того, все процессы развития (изменения) любой системы – это всегда борьба двух противоположных тенденций: организации и дезорганизации. С позиций теории информации это тесная взаимосвязь количества информации и энтропии. *Понятие «энтропия» с 30-х годов XX века стала мерой достоверности информационных систем и стала основой теории информации. Из второго принципа термодинамики выходит, что информация может теряться разными способами и это ведет к увеличению энтропии. Однако, чтобы приобрести информацию и уменьшить энтропию, следует потратить энергию.*

С введением понятие «энтропия» стало возможным количественно оценивать такие понятия как «хаос» и «порядок». В этом случае информация и энтропия характеризуют реальную действительность с точки зрения именно упорядоченности и хаоса, причем, если информация – мера упорядоченности, то энтропия – мера беспорядка.

В одной из своих работ Ф. Энгельс сравнил развитие общественной жизни со спиралью: «...медленно начинает история свой бег из невидимой точки, вяло осуществляя вокруг нее свои обороты, но круги все растут, все быстрее и живее становится полет» [24]. Однако, современные исследования показывают, что процессы самоорганизации материи носят характер, который сходится, поскольку рост уровня организации любой системы имеет свой предел, свою область насыщения (оптимум, определяемый целевой функцией и возможностями накопления информации в данной структуре). На рис. 3.6 схематически представлено отображение реального экономического процесса развития общества. Пока производственные отношения этой формации более или менее отвечают уровню производительных сил, последняя развивается ускоренно. А когда постоянные производственные отношения начинают тормозить длительный рост производительных сил, тогда наступает застойная или даже нисходящая стадия в развитии этой формации, которая приводит к революционной ситуации, к новому прыжку в развитии. Так, на рис. 3.6 показано, что развитие первобытно-общинного строя (равно как и рабовладельческого, феодального и капиталистического), начиная с некоторого момента времени, в координатах $H, J - t$, представляет затухающее колебание с периодом T_1 . Особенностью этого единичного колебания является то, что амплитуда начала синусоиды больше, чем в конце. На рис. 3.7, в плоскости, показано это колебание в виде спирали. Это обусловлено тем, что за время T_1 человечеством накоплен определенный объем информации, которая ведет к снижению энтропии H . Учитывая этот факт, следующее колебание будет иметь период T_2 , причем T_2 меньше T_1 . Таким образом, в конце каждого витка, в результате бифуркации (назовем высокочастотной бифуркации) система осуществляет микроскачек и стоит перед новым выбором. Аналогичный

процесс происходит при изменении формации, при этом в результате бифуркации (низкочастотной бифуркации) система переходит к новой формации.

Необходимо отметить, что у системы есть несколько возможных переходов, но случился выбор, который назван (при ПГ – Р), – рабовладельческим. Огибающая высокочастотных колебаний (t) – это низкочастотное затухающее колебание (в данном случае - фрагмент). Период формаций имеет ту же тенденцию: от формации к формации период уменьшается. Кроме того, величина насыщения $\Delta = H - J$ с изменением формации от ПГ→К также уменьшается, вследствие увеличения объема информации. (Согласно [25], динамика роста объема информации в настоящее время удваивается каждые 20 месяцев, хотя в 1900 гг. составляла 50 лет).

Вернемся к рис.3.6. Период с 1991 г. по настоящее время, согласно теории колебаний, можно назвать периодом бифуркации. Украина стоит перед выбором: которую избрать стратегию из указанных пяти. На рис. 3.8 условно показанный сценарий возможных стратегий для Украины. Стратегия 1 – либерально-демократическое развитие, согласно [25], превратился на 2 – олигархический капитализм. Это направление, которое отвечает формации, – капитализм, который, согласно рис.3.6, ведет к бифуркации 4Б, то есть путь назад. Стратегия 5 с позиций теории колебаний не является для развития Украины долгосрочной стратегией, поскольку у этой стратегии нет никаких параметров развития, разве что движение к 4Б. Направление 4 – это движение к социализму, к тому социализму, который обеспечивает достойное будущее, свободу, равенство. Такое направление общественно-политической системы является частью более общего периода развития человечества – информационного периода развития производительных сил – 3.

Основные предпосылки движения Украины к информационному обеспечению экономики. Поскольку общество противоречиво, а социальные события трудно предсказуемы, то оценка перспектив движения Украины по пути к информационному состоянию производительных сил общества должна выступать не в качестве точного, жестко прочерченного маршрута, а представлять

некоторый сценарий возможного развития событий. Необходимо отметить, что такая стратегия на сегодня является нереальной по многим причинам. Существующая система власти не готова: – реализовать переход к правовому государству, – превратить вертикальную структуру управления в горизонтальную, – превратить систему образования, – отказаться от сырьевой «экономики» и др. Но время идёт, сознание людей изменяется и уже настал период, когда информационному этапу развития производительных сил потребуются новые производственные отношения.

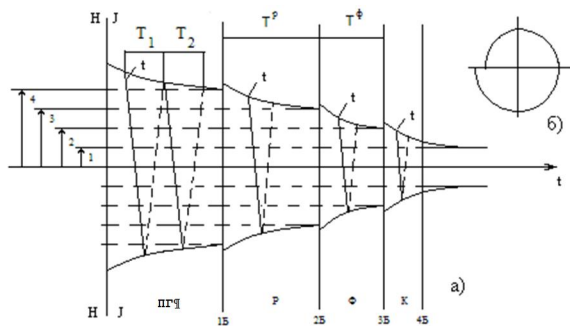


Рис. 3.7. Схематическое отражение реального исторического процесса.

Б – бифуркации, t – условно, период колебательного процесса, ПГ – первобытно-общественная формация, P – рабовладельческий строй, Ф – феодальный и К – капиталистический строй. 1, 2, 3, и 4 – отношение H (энтропии) к J (информации).

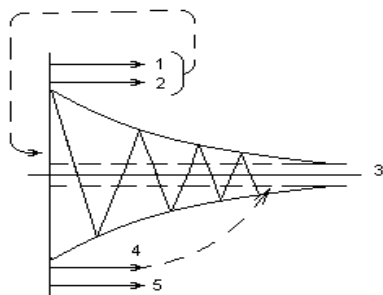


Рис. 3.8. Возможные стратегические направления развития Украины

Кроме того, первоочередными этапами модернизации украинской экономики, на наш взгляд, должны быть:

1 – реорганизация образования. В связи с растущим объемом информации, осложнением технологических процессов во всех сферах производства подводит нас к одной из центральных проблем интеллектуальной истории человечества - до формирования технологического ума [26]. Для этого надо модернизировать концепцию и *разработку новых образовательных технологий*, а не *экономические механизмы доступа к образованию*, которое и к нынешнему времени трактуется как обычный товар. Эффективность образовательного процесса должна быть тем выше, чем большее соответствие специфики учебы *естественным задаткам тех, кто учится*;

2 – *реорганизация структуры* управления государством по принципу «пяти колец»;

3 – подавляющее производство средств потребления перед производством средств производства;

4 – переход на горизонтальную взаимосвязь открытых систем производства;

5 – постепенное равномерное расселение населения Украины на ее территории. Это направление позволит, в первую очередь, оздоровить население, повышать здоровье детей и молодежи. Для этого понадобятся значительные средства на развитие малой механизации, индивидуальных источников энергии, построения дорог и др., но это с избытком окупится в будущем, если нынешнее поколение позаботится об этом сейчас.

Таким образом, информационный этап развития производительных сил общества исторически неизбежно приводит к преобразованию олигархически-монополистического капитализма, который господствует во всём мире, в том числе и в Украине, к возникновению экономической формации посткапиталистического общества с новыми социальными принципами управления экономикой. Его основной экономической закон выражает цель общества и средства к достижению этой цели, поэтому его сущность можно было бы раскрыть пример-

но как: «Удовлетворение возрастающих разумных научно-обоснованных психофизиологических и социальных потребностей общества при согласованных объёмах и структуры производства, его ресурсной и экономической обеспеченности в условиях общественной формы собственности на средства производства».

Объективный экономический закон оплаты труда.

В хозяйственном механизме управления обществом должны найти отражение требования объективного экономического закона оплаты труда в структуре основного экономического закона посткапиталистической экономической формации.

Этот закон олицетворяет регулирующую функцию установления такого уровня оплаты труда, который бы, с одной стороны, был способен соответствовать экономическим возможностям существующего уровня экономического потенциала хозяйствующих субъектов, с другой стороны, обеспечивал удовлетворение возрастающих разумных и обоснованных потребностей работающих, уровень оплаты труда которых был бы эквивалентным стоимости рабочей силы, т.е. достаточным на расширенное её воспроизводство.

Сущность такого закона рассматривается в контексте требований закона равновесия и других объективных законов. Известно, что в разные исторические времена категория оплаты труда была краеугольным камнем социально-экономических отношений в обществе. И там, где экономическая политика не отвечала требованиям данного закона, возникали классовые противоречия и потрясения. Поэтому мероприятия государства бывают эффективными и оправданными в том случае, если они учитывают требования экономического закона оплаты труда.

К сожалению, в современный период в Украине экономическая наука и практика не опирается на данный закон. В специальной литературе он даже не упоминается, не раскрыто его содержание, не сформулирована сущность и характер действия. Принятый в 1995 г. Верховным Советом Украины Закон «Об оплате труда» с последующими изменениями определяет правовые и организационные положения оплаты труда наемных работников на основе трудового

договора и закрепляет существующую практику ее организации. До сих пор не раскрыта сущность и содержание экономической формации, в которой хочет жить современное поколение украинцев. Известно только то, что социалистический способ производства заменен социально ориентированной рыночной экономикой. В то же время социально-экономические условия, которые сложились, являются средой, в которой закон оплаты труда не проявляется как экономическая категория, и общество не может нормально существовать и развиваться, если его деятельность не отвечает требованиям данного закона.

Практика подтверждает, что существующая в Украине организация оплаты труда имеет существенные недостатки. Уровень заработной платы неоправданно низкий, ее часть в совокупном валовом продукте мизерна. На разных уровнях управления экономикой в Украине и на разных объектах наблюдаются существенные отличия в уровне заработной платы, соотношении темпов ее роста на один процент роста производительности труда, части её в совокупном валовом продукте. В среднем в народном хозяйстве страны эта часть колеблется в диапазоне – 6-18 %. В развитых странах Европы она близка к 50-70 %. Не разработаны критерии и методы оценки уровня оплаты труда сравнительно с экономическим потенциалом, не проводятся исследования уровня стоимости рабочей силы в то время, как в зарубежных странах созданы структуры, которые отслеживают изменения уровня заработной платы, ее динамики и факторов. Не исследуются методы структуризации и дифференциации заработной платы и др.

Все сказанное характеризует тему об экономическом законе оплаты труда и его использовании в хозяйственной практике Украины как чрезвычайно актуальную, научно и практически значимую.

Нет сомнения, что объективный закон оплаты труда в современных условиях должен выражать производственные отношения класса наемных работников – собственников человеческого капитала, и работодателей-владельцев средств производства. Поэтому исследование сущности, характера действия данного закона в хозяйственной практике государства требует комплексного

подхода к изучению критериев, которые раскрывают его сущность и способы использования.

Исторически сложилось так, что характер действия данного закона меняется с изменением экономической формации, изменением социально-экономических условий существования государства. В подтверждение этого положения сошлемся на высказывание К. Маркса в третьем томе «Капитала»: «Отношения распределения отвечают исторически определенным, специфически общественным формам производства и тем отношениям, в которые вступают между собой люди в процессе воссоздания своей человеческой жизни и возникают из этих форм и отношений [27, С. 456].

Относительно подчиненности закона оплаты труда основному экономическому закону соответствующего строя проф. А. С. Кудрявцев писал, что: «характер распределения продуктов потребления в той или другой общественной формации обусловлен, в конечном итоге, основным экономическим законом этой формации. При капитализме потребности работников удовлетворяются лишь в той мере, в которой это необходимо для того, чтобы они были в состоянии своим трудом создавать дополнительную стоимость для эксплуататоров, обладателей средств производства, и обеспечивать им получение максимальной прибыли» [28, С. 219].

В эпоху классического капитализма основную цель этого способа производства представляло получение прибавочной стоимости путем эксплуатации работающих на основе удлинения рабочего дня и интенсификации труда.

Целью монополистического капитализма было и есть получение максимальной прибыли за счет приведения к минимуму уровня оплаты труда.

В условиях СССР закон оплаты труда признавался и рассматривался как закон «распределения по труду», а его сущность раскрывалась как соответствие «меры труда и меры потребления». Такое определение закона уже само по себе допускало равновесие между эффективностью труда и его оплатой. Но в экономической практике того периода равенство было заменено уравнилительной оплатой, которая получила название «уровниловки».

В соответствии с названием закона в экономической теории того времени определялась и сущность заработной платы, как «...часть совокупного общественного продукта, выделенного государством для удовлетворения личных потребностей трудящихся и распределяемого среди рабочих и служащих преимущественно в денежной форме в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда» [29, С. 219]. Но необходимо заметить, что попыток количественно определить соотношение меры труда и меры потребления не делалось.

В современный период в условиях украинской действительности под воздействием рыночных форм ведения хозяйства и, в частности рынка труда, изменился характер оплаты труда и определения ее экономической сущности. В юридическом законе Украины «Об оплате труда» ее сущность раскрыта таким образом: «Заработная плата – это вознаграждение, установленное, как правило, в денежном выражении, которую по трудовому договору владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за произведенную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий производимой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятий». Однако определенная таким образом сущность заработной платы не отвечает реалиям рыночной действительности. При этом не учитываются условия рынка труда, которые влияют на уровень его оплаты, не отражен наемный характер труда, стоимостный эквивалент рабочей силы.

Поэтому, в нашем представлении, сущность заработной платы в социально ориентированной рыночной экономике может быть раскрыта как: *«установленная по трудовому договору ставка наемному работнику, уровень которой диктуется условиями рынка труда: стоимостью человеческого капитала, условиями найма, спросом, предложением и конкуренцией, уровнем квалификации и специализации работника, системами стимулирования и успешностью самого труда»* [10].

Такое определение сущности заработной платы больше будет отвечать реальной социально-экономической действительности Украины, чем то, которое отражено в юридическом законе 1995 г.

В основе определения сущности категории заработной платы времен классического капитализма лежало понятие «стоимость рабочей силы». Согласно теории того времени, как и сейчас стоимость рабочей силы определяется временем, необходимым для ее воспроизводства. Нижний, минимальный предел стоимости рабочей силы составляет стоимость жизненных средств, без систематического притока которых человек не в состоянии воспроизводить жизненный процесс. К тому же стоимость рабочей силы является объективно существующей экономической субстанцией, величина которой относительно постоянна для определенной социально-экономической ситуации, с изменением которой изменяется и стоимость рабочей силы. Поэтому здесь должно идти речь не о простом, а расширенном воспроизводстве рабочей силы, а если быть более точным, то о расширенном воспроизводстве человеческого капитала, формирование которого включает, кроме воспроизводственных затрат в виде заработной платы на рабочем месте, также расходы на допроизводственной фазе его создания (в период от рождения человека к вступлению в производственную деятельность). И, кроме того, должны быть учтенные расходы инновационной фазы бытия человеческого капитала наемного работника, а это – расходы на рост профессионального уровня индивидуума.

Особую важность представляет раскрытие теоретических положений о сущности объективного экономического закона оплаты труда в условиях переходного периода к посткапиталистическому способу производства и совершенствования методов использования этого закона в хозяйственной практике Украины. Применительно к этим условиям, учитывая известные положения экономической теории и практики, сущность объективного экономического закона оплаты труда можно было бы раскрыть как: *«равновесие между экономическим потенциалом (эффектом) хозяйствующих субъектов и порогом социальной оскутительности уровня оплаты труда для работающих и их семей (принцип весов), центром которого или точкой опоры является стоимость человеческого капитала».*

Схематически это равновесие, которое выражает объектный экономический закон оплаты труда, может быть представлено в виде весов рис. 3.9.

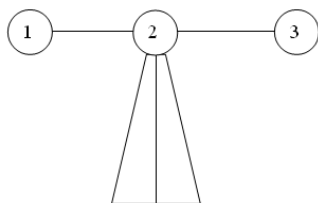


Рис. 3.9. Положение графика (1) – равновесие стоимости человеческого капитала (2) между экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта (1) и порогом социальной оскутмости уровня оплаты труда для работников и их семей (3). (Закон оплаты труда)

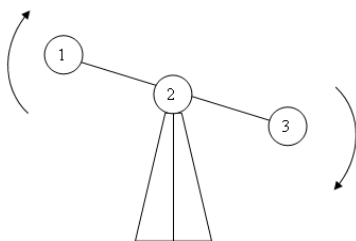


Рис. 3.10. Положение графика (2), который характеризует превышение роста экономического потенциала хозяйствующего субъекта (1) над порогом социальной оскутмости уровня оплаты труда работников и их семей (3)

Использование указанного закона в хозяйственной практике государства допускает отклонение факторов (1) и (3) от равновесия, вверх и вниз, что превращает стоимость человеческого капитала в его цену. Но из практики известно также, что отклонение цен от стоимости человеческого капитала и их сумма уравнивается вокруг стоимости. В частности, на рис. 3.10 отражено положение графика, при котором рост экономического потенциала превышает рост уровня оплаты труда и рассматривается как первый из случаев нарушения рав-

новесия в использовании объективного экономического закона оплаты труда в хозяйственной практике государства, а также превращение стоимости человеческого капитала в его цену. В практике работы предприятий такое отклонение приводит к экономии фонда оплаты труда.

Третье положение графика характеризует рис. 3.11.

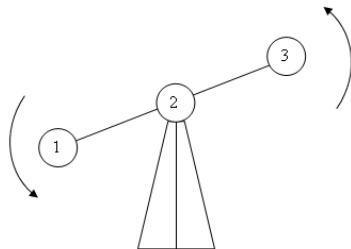


Рис. 3.11. Положение графика (3) – превышение роста уровня порога социальной осужаемости оплаты труда для работников и их семей (3) над экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта (1)

Раскрытое на рис. 3.11 положение графика представляет второй случай нарушения равновесия использования объективного экономического закона оплаты труда в хозяйственной практике государства, а также превращение стоимости человеческого капитала в его цену.

В этом случае в практике предприятий возникает перерасход фонда оплаты труда. Отсюда формула равновесия (R_B) определенной совокупности хозяйствующего субъекта может иметь следующий вид:

$$R_B = C_{чк} \pm \mathcal{E}_п \pm \Pi_{со}, \quad (3.1)$$

где $C_{чк}$ – стоимость человеческого капитала, млн. грн.;

$\mathcal{E}_п$ – экономический потенциал хозяйствующего субъекта, млн. грн.;

$\Pi_{со}$ – порог социальной осужаемости уровня оплаты труда для определенной совокупности персонала, млн. грн.

Проявление взаимозависимостей объективного закона оплаты труда и закона равновесия наблюдается и в формировании мотивационного механизма стимулирования труда, где основным принципом его формирования должно

выступать равновесие (баланс) социальных интересов класса собственников средств производства и класса наёмных работников.

Необходимо, однако, заметить, что классики теории мотивации такие, как А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер и др. рассматривали мотивацию труда односторонне в отрыве от мотивации успешности капитала. Из-за этого в их теории из поля зрения выпали интересы бизнеса, который создает источник средств для удовлетворения потребностей наемных работников.

Поэтому разработанная нами структура мотивационного механизма стимулирования успешности труда и бизнеса, представленная на рис. 3.12, устраняет этот пробел в классической теории мотивации.

Она также должна вызывать повышенный интерес наемных работников не только к результатам своего труда, но и к успешности бизнеса, а работодателей соблюдать баланс социально-экономических интересов участников производства.

Становится очевидным, что предложенный методологический подход к формированию мотивационного механизма обеспечивает системность и комплексность в решении проблем мотивации, концентрирует внимание на главных элементах механизма: виды мотивов, цели мотивации, источники выплат, формы и методы удовлетворения потребностей с учетом требований закона равновесия и балансирования социально-экономических интересов наемного и собственнического труда. Следует, однако, учитывать, что формирование баланса интересов требует усиления социальной ответственности бизнеса перед наемными работниками и обществом. Но в теорию социальной ответственности необходимо внести определенные уточнения. Это, прежде всего, касается определения сущности этой категории. Как известно, большинство исследователей раскрывает ее как стремление предпринимателей к получению максимальной прибыли за счет снижения доходов персонала или как добровольное пожертвование части доходов бизнеса на благотворительность, упуская из виду распределительную функцию бизнеса согласно законодательно установленным стандартам и нормам.

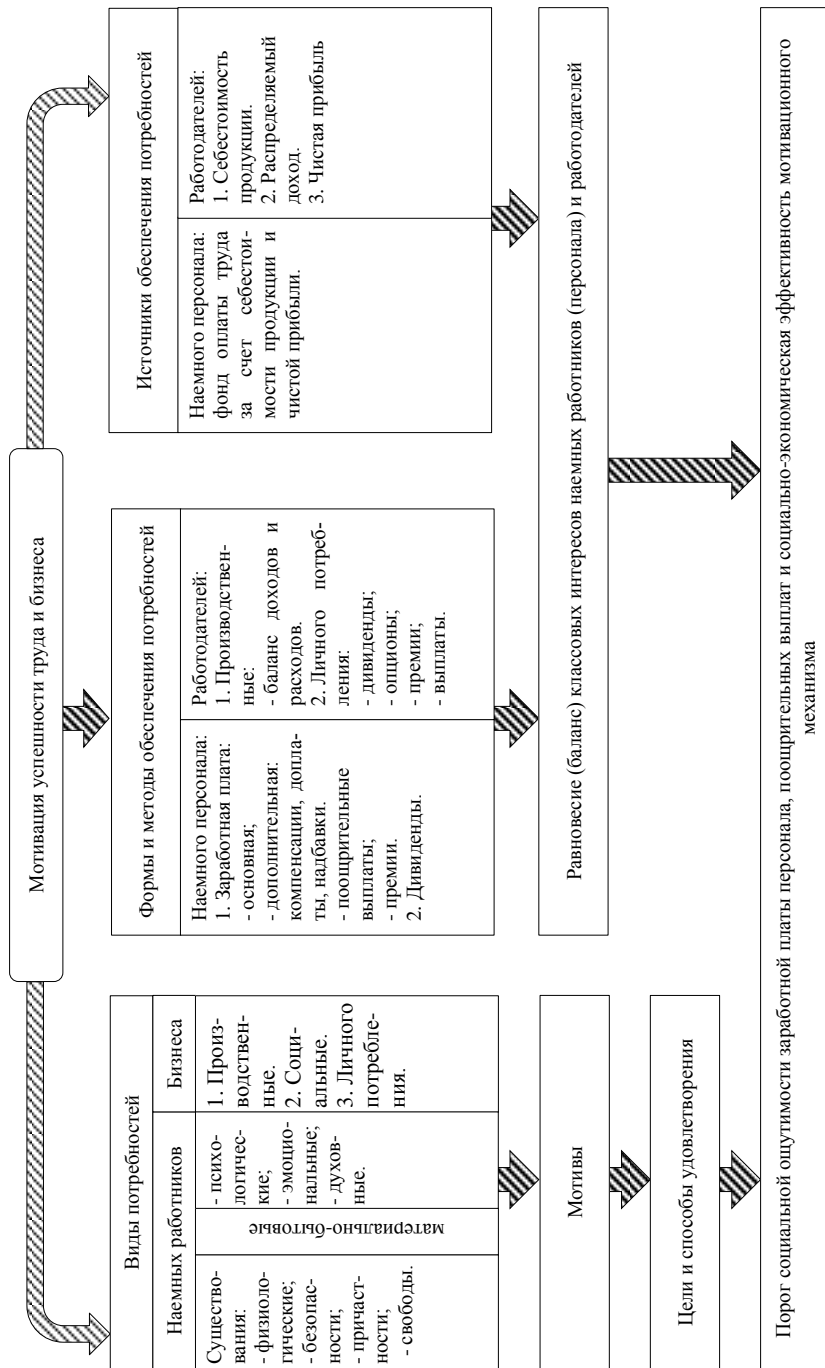


Рис. 3.12. Структура мотивационного механизма стимулирования успешности труда и бизнеса на предприятиях

Такую позицию отстаивали зарубежные ученые: М. Фридмен, П. Друкер, Г. Боуэн, К. Дэвис и др., а также отстаивают современные украинские ученые: А. Колот, Е. Гришнова, М. Кужель, Д. Баюра, И. Царик, Н. Черныш и др.

Поэтому в нашем понимании сущность категории социальной ответственности бизнеса может быть раскрыта как *использование хозяйствующими субъектами результатов производственной и иной деятельности в целях удовлетворения научно обоснованных социальных потребностей общества на основе благотворительности, а также институционально установленных стандартов, норм и механизма управления производством и потреблением.*

Такое определение понятия социальной ответственности бизнеса перед наёмными работниками и обществом не только подчёркивает обязательный её характер, но зависимость её от хозяйственных результатов, а также выявляет определяющую роль закона равновесия в формировании мотивационной системы стимулирования эффективности труда и бизнеса, что нацеливает предпринимателей на необходимость сохранять баланс классовых интересов.

Поэтому следует признать, что в демократическом обществе социальная ответственность должна быть обоюдной: наёмных работников – перед бизнесом, бизнеса – перед наёмными работниками, что способствует нормализации отношений в обществе. Отсюда количественное выражение баланса взаимной социальной ответственности может также определяться пропорциями распределения и присвоения добавленной стоимости между партнёрами соответственно доле их собственности в трудовом потенциале. Со стороны наёмных работников их социальная ответственность может проявляться в озабоченности преумножать бизнес как источник удовлетворения их потребностей. Иными словами, такая социальная ответственность должна рассматриваться как ответственность участников производства за его результаты.

Как видно из структуры предложенного механизма стимулирования эффективности труда и бизнеса (рис. 1), основным его элементом являются потребности работников и предпринимателей. Однако, следует учитывать, что эти потребности должны быть научно обоснованными и социально регламентированными.

ванными, из-за чего ответственность за разработку и применение их в практике ложится на структуры государственного управления и на экономическую науку.

3.4 Объективный характер проявления экономических законов развития человечества и их социально-экономических последствий

Необходимо понимать, что действие экономических законов проявляется в сфере общественной жизни людей при существующей экономической формации и производственных отношениях, устанавливаемых под влиянием развития производительных сил, и носит объективный характер, независимый от их воли и желаний и количественно проявляющийся как средняя тенденция среди отклоняющихся её значений через практически действующий механизм социальных и хозяйственных процессов.

Процесс познания форм и направленностей проявления объективных законов происходит бесконечно, но с изменением общественных условий могут изменяться и формы проявления этих законов. С изменением экономических формаций изменяются и экономические законы, но объективный их характер остаётся неизменным.

Поэтому люди, изучая требования экономических законов, не должны обманываться и думать, что они могут управлять законами, изменять их так, как, например, об этом писал ещё в 1972 г. член-корреспондент АН СССР Л. А. Леонтьев: «...люди могут открыть законы, познать их, овладеть ими, научиться применять их с полным знанием дела, использовать их в интересах общества и таким образом покорить их, добиться господства над ними» (подчеркнуто нами, В. К.) [29, С. 23].

Как видим, если первое утверждение не вызывает сомнений, то второе утверждение противоречит первому. Человек остаётся не властен над экономическими законами даже в иносказательном смысле. Игнорирование объективного характера экономических законов оборачивается для общества кризисами,

катастрофами, хаосом. Оно порождает стихийность в человеческой жизнедеятельности, препятствует преодолению противоречий в обществе.

Примером этому могут служить события, произошедшие в СССР во второй половине 20 столетия, начало которых можно датировать шестидесятыми годами, когда из-за ошибок руководства страны в оценке объективного характера действия экономических законов была проведена реформа по переводу экономики на новые условия планирования и экономического стимулирования.

Реформа была инициирована по предложению профессора Харьковского государственного университета, тогда имени А. М. Горького, Е. Г. Либермана, получившая в американской прессе название «либерманизации». Её осуществлению предшествовала двухлетняя экономическая дискуссия в стране и экспериментальная проверка на базе четырёх отраслей пищевой промышленности, в ходе которых были выработаны основные её принципы – план, хозрасчёт, рентабельность как критерий оценки эффективности работы предприятий, стимулирования их инициативы.*

Но, по существу, реформа не стала панацеей от экономических провалов, а стала преддверием возврата рыночных методов хозяйствования, распада СССР, упразднения государственной модели социализма в СССР и странах «народной демократии», возврата капитализма в своей наиболее жестокой с точки зрения социальных последствий труда форме – олигархического монополизма.

Этот возврат произошёл при полном безмолвии и безразличии к этим переменам основной массы населения страны. И это общенародное безмолвие имело свои корни, которые выросли на почве фактической отстранённости

* Автор монографии был одним из учеников профессора Евсея Григорьевича Либермана, будучи студентом Харьковского государственного университета, в котором доцент Е. Г. Либерман преподавал дисциплину «Финансы и кредит». Кроме того, автор монографии в 1964 г. участвовал в качестве научного руководителя научно-исследовательской темы «Подготовка материалов к переводу соляной промышленности СССР на новые условия планирования и экономического стимулирования», которая выполнялась во ВНИИСоль в 1964 г., а в последующем – в экспериментальной проверке применения этой системы, которая по решению правительства СССР проводилась одновременно в четырёх отраслях пищевой промышленности. В доверительной беседе Е. Г. Либерман сравнивал эту реформу с космическим кораблём, который после выходы на свою орбиту продолжает своё движение в автоматическом режиме.

Необходимо сказать также, что среди учёных-экономистов того периода не было однозначного подхода к оценке предстоящей реформы. Например, профессор Бенцион Захарович Мильнер в доверительном разговоре с автором монографии назвал реформу антинаучной в контексте социалистического способа производства.

народа от управления государством, несмотря на то, что В. Ленин, в своё время возлагал надежду на то, что каждая кухарка может научиться управлять государством. Поэтому не был создан общенародный кулак, способный отразить посягательства на установившийся экономический строй как внутри страны, так и вне её, как это, например, произошло во время гражданской войны, когда на защиту молодой республики поднялась основная масса населения.

Но, пожалуй, главной причиной разрушительных процессов стало то, что объявленная первородной основой установившегося общественного устройства диктатура пролетариата, вместо диктатуры подлинного народовластия, особенно во второй половине XX столетия, фактически была подменена диктатурой партийной верхушки как в центре, так и на местах, которая не смогла в условиях возникновения и действия новых экономических законов перестроить систему хозяйствования под эти законы, а вместо этого пошла на прямое отступление от принципов новой общественно-экономической системы.

Это отступление в начале тридцатых годов уже в зародыше задушило рыночную основу управления экономикой нового социалистического уклада, которую В. Ленин закладывал в программу новой экономической политики (НЭП) в начале двадцатых годов прошлого столетия, а сторонники этой идеи, как и сам создатель первого в мире социалистического государства, заплатили жизнями.

Отсюда можно заключить, что для человечества, устремлённого к цели своего существования, из всех известных диктатур наиболее приемлема только одна из них – диктатура не показного, формального, а подлинного народовластия, общественное сознание участников которого формирует класс работников наёмного труда.

Отсюда очевидным стало и то, что социальные преобразования в обществе, основанные на показном народовластии или на авторитете исторической личности и терроре населения страны, какой на самом деле был «сталинизм», как способ переустройства мира, который оказался таким же отвратительным явлением в истории человечества, каким является фашизм, национализм и тер-

роризм, за деяниями которых остаётся кровавый след. К таким же последствиям в конечном итоге приводит и социально-экономическая политика сложившейся во всём мире системы олигархического монополизма. Но выявленная закономерность такова, что уже произошедшие в последнее столетие изменения социально-экономических условий труда и накопления богатств в мире, прежде всего, в результате прогрессивно возрастающего уровня и качества производительных сил общества и преобразования их социальной структуры приводят, пусть даже к едва заметному на первый взгляд перерождению класса пролетариев в более могущественный класс представителей наёмного труда при сохранении в неизменности социальной природы класса собственников средств производства.

Однако, в условиях перерождения классовой структуры современного международного сообщества и при сохранении старой эксплуататорской системы производственных отношений, а также при прогрессирующем развитии его общественного сознания стал необходимым поиск путей социализации капитализма безкровным эволюционным путём. Среди возможных вариантов уже известны, например, такие:

1. Акционирование капитала. Однако, по существу, для класса наёмных работников, владеющих мизерным количеством акций на капитал, эта система стала фикцией, вуалирующей социальный статус эксплуатируемых трудящихся, которая не приводит к изменению их социальной природы.

Такой же фикцией оказалась и приватизация средств производства, находившихся в собственности государств бывшего Советского Союза. При этом выявилось, что акционирование капитала не явилось средством кардинального решения социальных проблем класса наёмных работников, а стало мерой социального подкупа его верхушки в лице работников управленческого и интеллектуального труда.

По существу, этот способ разъедает классовую структуру наёмного труда, усиливает социальное противостояние и социальную напряжённость в обществе.

2. Целям социализации капиталистического общества служит также идея создания и развития так называемого среднего класса. Согласно этой идее, сред-

нему классу отводится место в истории развития человечества как промежуточному звену в развитии производительных сил общества и новой классовой силе перерождения капитализма в более справедливую безклассовую систему.

Но чтобы выяснить истинную роль среднего класса в общественных преобразованиях человечества, следует посмотреть на его социальную природу с двух точек зрения: формы собственности на средства производства, т.е. его классовости, и уровня достатка.

С точки зрения частной собственности на средства производства и владения наёмным трудом, так называемый средний класс отличается от класса олигархов только масштабом собственности на производительные силы. Кроме того, эта прослойка общества не является конкурентоспособной олигархическому капиталу и в любой момент может быть им раздавлена и выброшена в сферу наёмного труда. Поэтому «средний класс», который не базируется на наёмном труде, может быть ни чем иным, как только внеклассовой прослойкой классового общества, не владеющий в современных общественных условиях классовым признаком.

При отнесении же этой категории к определённом классу по признаку уровня достатка вообще не корректно, ибо средним достатком могут обладать и работники наёмного труда, имеющие, скажем, глубокие знания, но их статус класса наёмных работников от этого не меняется.

Следовательно, представители среднего достатка не являются силой, способной существенно и самостоятельно влиять на преобразование и социализацию капиталистического способа производства. Классовую структуру общества в современном мире могут олицетворять только два противостоящих друг другу по форме собственности на средства производства класса: класс собственников средств производства и класс неимущих работников, не обладающих средствами производства, т.е. наёмных работников.

Таким образом, классовую структуру общества составляет только класс собственников, использующих наёмный труд, и класс наёмного труда или класс капитала и труда.

Третьего класса нет и быть не может. Надо также понимать, что критерием классовости могут быть лишь социально-экономические интересы людей классового общества. Средний материальный достаток людей, на который ссылаются авторы теории о среднем классе, не является критерием, выражающим классовую их сущность. Поэтому, независимо от размера капитала, собственники средств производства, предприниматели, использующие наёмный труд, относятся к эксплуататорскому классу. В то же время, как, например, фермеры, использующие только личную собственность и собственный труд, реализуют на рынке товаров результат и необходимого, и прибавочного труда, эксплуатируя таким образом только сами себя, поэтому лишены классового признака, а их хозяйство является прообразом общественной формы хозяйствования и распределения продуктов труда.

3. Результаты наших исследований убеждают в том, что наиболее вероятным способом социализации капитализма эволюционным путём мог бы стать способ обязательного применения государственно-конституционально и научно обоснованного регламентирования социальных стандартов и нормативов распределения доходов между двумя классами через социальное партнёрство.

Этот путь является наиболее практически осуществимым и предметно выраженным, но главное – безкровным. Разработка методологии количественного определения указанных социальных стандартов и нормативов составило основу данного исследования, как отражения теории социальных последствий развития человеческого труда, выраженной в проявлении взаимодействия системы объективных законов развития природы и общества, механизма хозяйственного управления обществом, формировании производительных сил и производственных отношений, базирующихся на методологии количественной оценки распределительных общественных отношений в современных условиях.

Относительно проявления объективных экономических законов в человеческой практике следует иметь ввиду, что существуют также законы, которые не влияют на преобразование экономических формаций и форм собственности на средства производства. К таким законам могут быть отнесены законы: стои-

мости, повышающейся производительной силы труда и другие законы хозяйственного профиля, т.е. законы, которые не определяют формы общественного устройства, но определённым образом влияют на механизм управления экономикой, на хозяйственную структуру, экономические пропорции как в хозяйствах, основанных на частной, так и на общественной собственности на средства производства в том случае, когда производственные затраты и реализация продукции оцениваются в стоимостной форме, а не в непосредственно общественном рабочем времени.

Но последний способ пока существует только в воображении теоретиков коммунистического способа производства и их последователей. На практике он не реализовывался. Поэтому автор монографии рассматривает общественный характер труда как категорию количественно измеряемую опосредованно через рыночные формы выражения, т.е. через стоимость рабочей силы.

Поэтому, необходимо также понимать, что экономические законы определённого способа производства такие, как закон средней нормы прибыли и другие, подобные им законы, в классовом обществе действуют лишь как средняя величина среди их постоянных колебаний и отклонений в явлениях. Но такие законы действуют не изолированно, а перекрещиваясь в системе определённой совокупности других законов.

Следовательно, с определённой степенью условности, экономические законы можно было бы разделить на две категории:

1. Законы, определяющие изменение социально-экономического устройства мирового сообщества. Эти законы действуют неотвратимо, подобно действию законов природы, типа закона тяготения или закона равновесия. Объективный характер их действия обязывает людей постигать их, учитывать в своей деятельности сообразно их требованиям, памятуя, что их нарушение чревато катастрофами, кризисами не только в общественной жизни людей, но и приводит к разрушению природы против её законов.

К таким законам, исходя из направленности их действия, следовало бы отнести закон общественного развития человечества и его эволюции, закон со-

ответствия способа производства уровню развития производительных сил, основной экономической закон определённой экономической формации, закон оплаты труда.

2. Законы, которые могут обслуживать разные экономические формации, использование которых облегчает формирование хозяйственного механизма управления производством и распределением в обществе. К ним можно отнести, например, закон стоимости и закон средней нормы прибыли, которые обслуживали феодализм и обслуживают капитализм на разных его стадиях развития и разные модели социализма, существующие в разных вариантах, комбинациях и в разных странах. Они помогают людям при разумном их использовании устанавливать правильные пропорции в производстве и распределении его результатов, балансировании материальных, трудовых и природных ресурсов и др.

В своём исследовании мы затрагиваем проблему социальных последствий труда, под которыми понимаем результат целенаправленной полезной деятельности людей, достигаемый под влиянием проявления системы объективных законов развития природы и общества и выражающихся в непрерывном развитии производительных сил и преобразовании производственных отношений в обществе, а также в стремлении к совершенству духовного, материального и общественного бытия самого человека.

Практически источником социальных последствий труда и одновременно их предпосылкой выступают производительные силы общества, основным элементом которых является человеческий потенциал, т.е. качества самого человека – его здоровье, способности, профессионализм, знания, умения, опыт и другие качества. По своей сущности, это категория личностная, естественная, технологическая, не выражающая общественных отношений сама по себе. В экономической же литературе она квалифицируется в разных случаях и у разных авторов и как человеческий потенциал, и как человеческий капитал, и как трудовой потенциал человека. Но такая многоликая характеристика этой категории не верна и вносит путаницу в научное понимание её сущности. Ошибочность

такой позиции заключается в том, что её сторонники не видят здесь главного – налёта капиталистической сущности производственных отношений.

На самом деле трудовой потенциал – понятие более ёмкое и социально определённое, так как в производственных условиях его структура соединяет в себе как человеческий потенциал, владельцем которого является наёмный работник, так и средства производства с технологической энергией, собственником которых является предприниматель, работодатель. Без соединения этих двух компонентов в структуре трудового потенциала современное производство немислимо. Однако, механическое их соединение выражает уровень, но уже не личностных, а общественных производительных сил. А так как эти элементы принадлежат различным собственникам, то в условиях капиталистического производства между этими собственниками возникают производственные отношения по поводу производства продукции, её реализации, распределения, присвоения и потребления. Этот воспроизводственный человеческий цикл следует оценивать как капитализацию, которая превращает человеческий потенциал в человеческий капитал, а трудовой потенциал – в экономическую категорию, ибо такой трудовой потенциал, неся на себе печать капиталистических производственных отношений, приводит к необходимости и создаёт возможность распределения результатов труда (добавленной стоимости) между собственниками трудового потенциала пропорционально величине их собственности в его структуре.

Таким образом, все стадии этого цикла историей определены как общественно выраженные стадии, кроме как потребление, которое во все времена человеческого существования оставалось индивидуальным, ибо так распорядилась человеческая природа.

Такой социальный подход к оценке процесса капитализации человеческого потенциала принципиально отличается от общепринятой концепции капитализации человеческого капитала, согласно которой и капитализация капитала вообще рассматривается как приращивание ресурсов в стоимостном выражении.

Поэтому умозрительно взаимодействие элементов общественных производительных сил и производственных отношений, заключенных в трудовом и производственном потенциале, функционирование которых в трудовом и производственном процессе продуцирует экономический результат и социальные последствия, раскрывает его механизм.

Этот механизм не только расшифровывает определяющую роль производительных сил и производственных отношений в социальных преобразованиях в человеческом измерении, но и позволяет определять методологические подходы к формированию распределительных отношений в обществе. В частности, для расчёта доли добавленной стоимости, как вновь созданного продукта и как количественного выразителя общественных распределительных отношений между наёмным трудом и предпринимательским капиталом ($У_{чс}$), может быть использована следующая формула (2.2).

Используя такой методологический подход к количественной оценке общественных отношений, можно предметно говорить о социализации капиталистического способа производства.

3.5 Научное обоснование уровня оплаты труда в системе требований её закона

Известно, что категория оплаты наемного труда возникла с момента расслоения общества по признаку собственности на средства производства как формы выражения эквивалентности индивидуальным затратам труда на выпуск продукции. Поэтому ее значимость в системе экономических отношений классового общества была и остаётся определяющей и неизменной.

В частности, в сфере производства экономическая заинтересованность общества обусловлена тем, что категория оплаты труда в виде заработной платы становится наиболее значимым элементом стоимости всякого товара, а именно расходной части на его производство, сокращение которой становится источником прибыли бизнеса.

Следовательно, неравнозначные пропорции распределения добавленной стоимости, которую составляет заработная плата и прибыль, между наемным трудом и капиталом обостряют социальные противоречия в обществе. Поэтому разработка методов количественной оценки уровня оплаты труда в экономической науке и её использования в хозяйственной практике, становится важным рычагом управления социальными процессами государства.

Становится очевидным, что в экономической практике заинтересованность к проблемам заработной платы ограничивается интересами бизнеса к повышению его эффективности и стимулированию работников за рост успешности их труда. Исследованию этой категории посвятили свои труды такие известные российские и украинские учёные, как Н. Волгин, Р. Яковлев, Р. Колосова, Б. Генкин, Ю. Кокин, О. Мазин, Б. Мазманова, А. Колот, Д. Богиня, А. Еськов, А. Калина, Е. Гришнова, Э. Либанова и др.

Однако, несмотря на то, что большинство из названных исследователей обращает внимание на невероятно низкий уровень заработков в своих странах и их неконтролируемую полярность, вопрос определения уровня оплаты труда, а это главная проблема социально-экономических отношений в современном мире, почти не рассматривается. Поэтому некоторые ученые, как например, Н. Белопольский, Э. Либанова в свои трудах считают возможным значительно повысить зарплату наемных работников в Украине, не беря во внимание отсутствие методологии обоснования ее уровня и структуры, а также наличие экономических возможностей для его осуществления. Например, Н. Белопольский считает необходимым повысить заработную плату в Украине в 3-4 раза [30]. Действительно, в украинской экономике установился слишком низкий уровень оплаты труда персонала предприятий, тем более сравнительно с развитыми странами мира, и снижения ее реального уровня по причинам несоответствия уровню стоимости рабочей силы и неконтролируемой инфляции, на которую особенно чутко влияет галопирующий рост цен на потребительские товары и коммунальные услуги.

Слишком жгучей проблемой в управлении оплатой труда, как и доходов на личное потребление стала полярность заработной платы, которая усиливает социальное расслоение в обществе.

Поэтому, например, Э. Либанова в своих статьях обращается к этой теме не только с позиции низкого уровня оплаты труда, но и необеспеченности средствами существования разных прослоек населения. В частности, низкий уровень оплаты труда в Украине она рассматривает как проявление неравенства в доходах, которые побуждают к вторичному их перераспределению через социальные трансферты, что приводит к бюджетному дефициту [31]. В другой своей работе к причинам неравенства она отнесла неравномерное распределение доходов среди разных групп населения, обращая внимание на долю заработной платы, которая по ее свидетельству составляла, например, в 2012 г. 61,7 % в доходах и 50 % в ВВП [32, С. 11]. Кстати, по результатам наших исследований последний показатель в то же время на предприятиях Донецкого региона колеблется лишь в диапазоне 5-18 %, что свидетельствовало о более катастрофическом положении с заработной платой в Украине.

Кроме того, следует заметить, что сама постановка вопроса «распределения доходов между разными группами населения» некорректна, потому что провоцирует уравнительный подход к заработной плате, обособленно от результатов самого труда в то время, как социальная политика государства должна основываться именно на научно осмысленной системе организации и управлении заработной платой за наемный и собственный труд, а система социальной помощи должна выражать компенсационный характер согласно принципам адресности и конкретизации причин и убытков.

Именно бедность, на которую ссылается Э. Либанова, должна квалифицироваться как зло, у которого всегда существуют виновники, а рекомендованный ею путь к преодолению бедности за счет качественного образования не может быть серьезным основанием к преобразованию системы оплаты труда, потому что не все слои населения имеют достаточное состояние к ее получению.

Но именно такое направление исследований отворачивает экономическую науку от решения основной проблемы неравенства в оплате труда из-за её несоответствия стоимости рабочей силы и отсутствия методологии количественной оценки её уровня.

Необходимости обеспечения оплаты труда в соответствии с расходуемым его количеством и качеством, которое обеспечивает не только прибыль производства, но и потребности безбедного существования наемных работников и их семейств мешает не только непонимание социальной ответственности бизнеса перед наемными работниками, но и существующая экономическая система, которая позволяет неограниченную эксплуатацию наемного труда. Поэтому меньшинство обладателей средств производства жирует от жадности к обогащению, тогда как подавляющее большинство населения едва сводит концы с концами. И такое неудовлетворительное состояние социальной сферы усиливается из-за отсутствия в Украине, институционально определённой системы управления оплатой труда при отсутствии научно определенных социальных стандартов и нормативов её регулирования на уровне безбедного существования людей труда, то есть на уровне эквивалентности стоимости рабочей силы.

Следовательно, прежде всего, возникает потребность определения сначала в научной сфере указанных выше социальных нормативов и стандартов, а также методологических основ определения минимальной зарплаты на воспроизводственном уровне (то есть изменения самой идеологии сущности минимальной зарплаты и её дифференциации в зависимости от трудовых факторов), а потом повышение её уровня в соответствии с социально-экономическими условиями существования и развития украинского общества.

Такие три этапа формирования системы оплаты труда и его уровня отвечают задачам стратегического развития государственности Украины, которым противоречат направления регулирования уровня оплаты труда, чему предлагают исследователи украинской Академии наук. Следовательно, первоначально надо исходить из научного понимания методологических подходов к определению уровня заработной платы отдельного работника.

Сначала – это определение сущности этой категории и методологии расчетов минимальной заработной платы, которая должна отвечать воспроизводственной её функции.

Исходя из такого понимания и определения сущности заработной платы становится возможным использовать метод определения ее общего уровня ($Z_{зр}$), который мы предлагаем рассчитывать по такой формуле:

$$Z_{зр} = Z_{\min} \times K_{ут} \times K_{гп} \times K_{н}, \quad (3.2)$$

где Z_{\min} – минимальная, научно обоснованная зарплата, грн/мес.;

$K_{ут}$ – коэффициент успешности самого труда (количества, качества и его условий);

$K_{гп}$ – коэффициент гарантированного повышения заработной платы за счет использования имеющихся резервов;

$K_{н}$ – коэффициент накопления средств потребления на перспективу.

Понятно, что каждый из элементов формулы 3.3 имеет свои методологические особенности определения. В частности, воспроизводственный уровень минимальной заработной платы в социальном государстве, а именно к такому государству выявляет благосклонность украинское общество [34], должен основываться на уровне, эквивалентном стоимости рабочей силы. В свою очередь стоимость рабочей силы определяется расходами на психо-физиологические и социальные потребности, обеспечивающие расширенное воспроизводство рабочей силы (которая временно слабеет в процессе труда) и жизнедеятельности работника и его семейства. Для определения таких потребностей в стране должно быть налажено их научное обоснование, как это происходит в развитых странах мира.

Поэтому в современной экономической литературе иногда появляются справедливые свидетельства о связи минимальной зарплаты с качеством жизни работников, что свидетельствует о попытках решать проблемы обоснования стоимости рабочей силы.

В наше время внимание науки и практики все более поворачивается лицом к человеку, его потребностям и интересам, как фактору развития обще-

ственного производства. В то же время в Украине возникло такое положение, когда регулирование минимальной заработной платы происходит не по социальным, а по экономическим соображениям и остаточному принципу при условии наличия средств в госбюжете. Поэтому минимальная заработная плата не обеспечивает даже психо-физиологических потребностей и вынуждает население искать дополнительные заработки или состоять в бедности, а государство и бизнес предоставлять обнищавшим слоям населения адресную или гуманитарную помощь, которая не может рассматриваться как кардинальный способ решения проблем оплаты труда.

Рассматривая научные подходы к установлению минимальной зарплаты и прожиточного минимума, следует учитывать, что темпы их роста должны превышать не только растущие потребности работников, но и темпы роста потребительских цен. Однако, анализ методов обоснования даже физиологического прожиточного минимума как источника рационального потребительского бюджета одного человека свидетельствует о том, что расходы на интеллектуальные потребности, расходы на товары общественного потребления, сбережения, налоговые платежи не учитываются.

Следовательно, для расчета рационального прожиточного минимума на будущее (P_{mp}), который определяет уровень минимальной зарплаты, может быть применена следующая предлагаемая нами формула:

$$P_{mp} = \sum_i^n q_i \times C_{\text{бi}} \times I_{\text{пц}} \times K_p, \quad (3.3)$$

где q_i – физиологически и социально обоснованные нормы потребления i -тых жизненно необходимых продуктов питания, домашнего потребления, услуг на одного человека, в единицах натурального измерения;

$C_{\text{бi}}$ – базовые цены на отдельные виды продуктов питания, предметов домашнего потребления и услуг;

$I_{\text{пц}}$ – индекс потребительских цен в данном году;

K_p – коэффициент реальности обеспечения нормируемого уровня физиологических и социальных потребностей занятого населения страны.

Отсюда

$$K_p = Y_{\text{пф}} / (P_{\text{мр}} \times Ч_{\text{зн}}), \quad (3.4)$$

где $Y_{\text{пф}}$ – уровень прогнозируемого финансирования, млн. грн.;

$Ч_{\text{зн}}$ – численность занятого населения, млн. чел.

Поэтому минимальную заработную плату в структуре фонда оплаты труда надо наделять особым статусом.

Следовательно, принципиально структура ФОТ может иметь примерно такой вид, который отображен в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Предлагаемая принципиальная структура фонда оплаты труда

Элемент структуры ФОТ	Цель структуризации	Классификационная группа работников	Результат структуризации
1. Основная заработная плата	Соответствие уровня зарплаты выполнению норм труда на 100 %	Персонал предприятия	Обеспечение соответствия уровня оплаты труда критерию социальной оскутительности её для работников и их семейств
1.1. Минимальная заработная плата	Обеспечение воспроизводственного уровня зарплаты	Наемные работники низкой квалификации в нормальных условиях труда	Установление зарплаты на уровне стоимости рабочей силы
1.2. Доплаты и надбавки к основной зарплате за интенсивность труда, его условия, качество, компенсацию и тому подобное	Компенсация за отклонение от стандартных условий и сверхнормированного труда	Основные и вспомогательные рабочие	Дифференциация зарплаты по количеству, качеству и условиям труда
2. Дополнительная зарплата и доплаты за совместительство, руководство бригадой и т.п.			
3. Поощрительные выплаты из разных источников	Стимулирование эффективности и качества труда	Персонал предприятия	Стимулирование труда сверх норм, за его эффективность и качество

Таким образом, становится возможным по приведенным классификационным признакам структуры ФОТ предложить методы расчета средней заработной платы (Z_c) и отдельных ее элементов по такой предлагаемой нами общей формуле:

$$Z_c = B_{\text{рс}} + D_{\text{н}} + Z_{\text{в}} + K_{\text{в}}, \quad (3.5)$$

где B_{pc} – стоимость рабочей силы или воспроизводственный уровень минимальной заработной платы, грн.;

$D_{\text{дн}}$ – дифференцированные надбавки к минимальной тарифной ставке за отклонение от стандартов за показатели: качество, напряженность, условия труда, грн.;

$Z_{\text{в}}$ – поощрительные выплаты за успешность и качество труда сверх норм труда, выполняемого на 100 %, грн.;

$K_{\text{в}}$ – компенсационные выплаты за успешность и качество труда, грн.

Для определения общего ФОТ в соответствии с его рекомендованной структурой ($\text{ФОТ}_{\text{общ}}$) рекомендуется такая формула:

$$\text{ФОТ}_{\text{общ}} = \text{ФОТ}_{\text{оз}} + \text{ФОТ}_{\text{дз}} + \text{ФОТ}_{\text{зв}}, \quad (3.6)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{оз}}$ – фонд основной заработной платы, грн.;

$\text{ФОТ}_{\text{дз}}$ – фонд дополнительной зарплаты, грн.;

$\text{ФОТ}_{\text{зв}}$ – фонд поощрительных выплат, грн.

Тогда фонд основной заработной платы ($\text{ФОТ}_{\text{озп}}$) возможно будет рассчитать по такой предлагаемой нами формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{озп}} = Z_{\text{п.мин}} \times \bar{K}_i \times \bar{K}_y \times \bar{K}_k \times 12 \times \text{Ч}_i, \quad (3.7)$$

где $Z_{\text{п.мин}}$ – минимальная заработная плата одного человека, которая должна устанавливаться государством, исходя из научно обоснованных физиологических и социальных потребностей работников за месяц, грн.

\bar{K}_i – средний коэффициент роста минимальной заработной платы за интенсивность труда (устанавливается по формам заработной платы);

\bar{K}_y – средний коэффициент роста минимальной заработной платы по условиям труда (устанавливается соответственно минимальной тарифной ставки);

\bar{K}_k – средний коэффициент роста минимальной заработной платы за профессиональное мастерство работников (по тарифным коэффициентам);

Ч_i – численность работников, чел.

Приведем некоторые комментарии к методам определения общего уровня заработной платы и её фонда. В частности, средний уровень надбавок к минимальной зарплате за интенсивность, условия и качество труда, учитывая долю

каждой группы работников в общей их численности, может быть установлен как средний коэффициент таких надбавок (ФОТ_{дзи}) по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{дзи}} = \sum_{i=1}^n (D_{\text{зи}} \times \text{Ч}_i) \times 12, \quad (3.8)$$

где $D_{\text{зи}}$ – запланированные средние (в основном компенсационные) доплаты по отдельным их видам (за совместительство, руководство бригадой, отсутствующего работника и тому подобное) с учетом фактических ежемесячных выплат за предыдущий год, грн.

ФОТ поощрительных выплат (ФОТ_{пв}) может быть определен по формуле, аналогичной формуле 3.8).

Следовательно, из приведенной выше структуры ФОТ и методов определения уровней и структуры их элементов возможно утверждать, что первая ее часть, которая предусматривает регламентирование основной заработной платы, основывается по тарифной системе, а дополнительная зарплата и поощрительные выплаты формируются свободно, не регламентируются, как это происходило в советские времена. Достаточным будет анализ тенденций развития методов стимулирования труда и соответствия их результата, а также порога социальной осужденности поощрительных выплат, как критерия определения предела их уровня и обеспечения необходимой эффективности затрат на оплату труда со стороны работодателя.

Опыт показывает, что обоснование уровня минимальной заработной платы целесообразно проводить в два этапа: сначала формировать ее базовый уровень ($M_{3.6}$), потом ежегодно его корректировать и пересматривать на перспективу.

Для расчета базового уровня минимальной заработной платы ($M_{3.6}$) мы рекомендуем такую формулу:

$$M_{3.6} = \sum_{i=1}^n q_i \times \Pi_{б.и.}, \quad (3.9)$$

где n – количество видов потребительских стоимостей, которые определяют социальные и физиологические потребности людей;

q_i – научно обоснованные нормы потребления i -тых жизненно необходимых продуктов питания, домашнего употребления, услуг (в натуральных единицах измерения);

$Ц_{б.i}$ – базовый уровень цен на отдельные виды продуктов питания и предметов домашнего употребления и услуг, грн.

Уровень минимальной заработной платы на перспективный период ($M_{зп}$) в ежегодном исчислении может быть установлен по такой предложенной нами формуле:

$$M_{зп} = M_{з.б.} \times I_{ц} \times 12, \quad (3.10)$$

где $I_{ц}$ – индекс потребительских цен в i -м году.

Следовательно, рассчитанный с использованием указанных методов определения индекса роста минимальной зарплаты на перспективу значительно превышал фактический его уровень, а именно, например, в 2010 г. сравнительно с 2009 г. фактический рост составил 23,9 %, по расчетам – 165,9 %; в 2011 г. к предыдущему соответственно 34,9 % и 199,8 %; в 2012 г. соответственно 52,4 % и 204,8 %. В таком случае исчезает необходимость применения системы надбавок и доплат, что не только упрощает организацию заработной платы и методы её определения, но и обеспечивает справедливость в формировании ее уровня. Соответственно растет значение категории порога социальной осознанности поощрительных выплат, уровень которой определяется минимальным пределом поощрительных выплат, ниже которых исчезают мотивы к достижению сверх нормируемого труда.

Возможности дальнейшего повышения средней заработной платы или использования имеющихся к этому экономических резервов могут быть определены по критерию соотношения эталонных и фактических темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда.

Методологические подходы к соответствующим расчетам предусматривают определение индекса эталонного (нормативного) соотношения темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда ($I_{сзп}$) по такой предлагаемой нами формуле:

$$I_{\text{сзп}} = \frac{I_{\text{нз}} / [I_{\text{цп}} \times (I_{\text{нчз}} - I_{\text{фчз}}) / 100 + 1]}{I_{\text{пт}} \times \left(1 + \frac{\Delta \text{пт}}{100}\right)}, \quad (3.11)$$

где $I_{\text{нз}}$ – индекс, который выражает изменение уровня номинальной заработной платы;

$I_{\text{цп}}$ – индекс потребительских цен;

$I_{\text{нчз}}$ – нормативная доля заработной платы во внутреннем валовом продукте (устанавливается по опыту зарубежных стран примерно на уровне 50 %), %;

$I_{\text{фчз}}$ – фактическая доля заработной платы во внутреннем валовом продукте, %;

$I_{\text{пт}}$ – индекс фактически достигнутого уровня производительности труда по сравнению с предыдущим годом;

$\Delta \text{пт}$ – прирост производительности труда за счет использования выявленных ее резервов (устранение нерациональных расходов рабочего времени и др.), %.

Отношение фактических темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда к эталонному уровню этого показателя позволяет выявить резервы повышения средней реальной заработной платы при социально-экономических условиях, которые сложились на предприятии, и определить необходимый уровень средней заработной платы согласно экономическому закону оплаты труда. Исследованиями установлено, что в хозяйственной практике возможны три случая отклонений фактического уровня соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда от эталонного уровня:

а) равенство фактического и эталонного темпов роста заработной платы и производительности труда. В этом случае пересмотр среднего уровня оплаты труда нецелесообразен;

б) превышение эталонного уровня над фактическим уровнем соотношения темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда. В этом случае устанавливается предельное значение роста средней заработной платы;

в) превышение фактических темпов роста над эталонным темпом. В этом случае образуется перерасход фонда заработной платы на предприятии и повышения средней заработной платы не осуществляется.

Методологический подход предусматривает при расчетах нового уровня средней заработной платы работников ($Z_{п.ср.н.}$) применение следующих предлагаемых нами формул:

1. Для случая (б):

$$Z_{п.ср.н.} = \left[Z_{п.ср.} + \left(Z_{п.ср.} \times \frac{R_{пз}}{100} \right) \right], \quad (3.12)$$

где $Z_{п.ср.}$ – среднемесячный уровень зарплаты, который сложился на предприятии, грн.;

$R_{пз}$ – резерв повышения заработной платы в результате превышения эталонного темпа роста заработной платы на 1 % роста производительности труда над фактическим уровнем анализируемого показателя, %.

$$R_{пз} = \frac{I_{сзн(ф)}}{I_{сзн(э)}} \times 100 - 100, \quad (3.13)$$

2. Для случая (в) формула (3.12) будет иметь вид:

$$Z_{п.ср.н.} = \left[Z_{п.ср.} - \left(Z_{п.ср.} \times \frac{R_{пз}}{100} \right) \right]. \quad (3.14)$$

Проверка достоверности предлагаемого в данном случае методологического подхода к определению уровня оплаты труда и резервов ее пересмотра было проведено на примере промышленности Украины за период 2009-2015 гг., а также установлена зависимость её уровня от основных факторов и условий.

Исходные данные для расчетов приведены в таблице 3.2.

Исходя из приведенных данных табл. 3.2, сформирована матрица исходных данных для расчета эталонного уровня соотношения темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда (табл. 3.3).

Ниже по формуле 3.11 приведены расчеты эталонного уровня соотношения темпов роста заработной платы на один процент роста производительности по годам. А именно:

$$\text{За 2009 г. } I_{сзн(э)} = \frac{1,049 / [1,123 \times (50 - 8,981) / 100 + 1]}{0,983 \times \left(1 + \frac{5}{100}\right)} = 0,641.$$

$$\text{За 2010 г. } I_{сзн(э)} = \frac{1,219 / [1,091 \times (50 - 8,258) / 100 + 1]}{1,325 \times \left(1 + \frac{5}{100}\right)} = 0,566.$$

$$\text{За 2011 г. } I_{\text{цзн(э)}} = \frac{1,209/[1,046 \times (50-7,887)/100+1]}{1,267 \times (1+\frac{5}{100})} = 0,611.$$

$$\text{За 2012 г. } I_{\text{цзн(э)}} = \frac{1,122/[0,996 \times (50-8,286)/100+1]}{1,068 \times (1+\frac{5}{100})} = 0,709.$$

$$\text{За 2013 г. } I_{\text{цзн(э)}} = \frac{1,078/[1,005 \times (50-9,127)/100+1]}{1,005 \times (1+\frac{5}{100})} = 0,721.$$

$$\text{За 2014 г. } I_{\text{цзн(э)}} = \frac{1,057/[1,249 \times (50-7,692)/100+1]}{1,221 \times (1+\frac{5}{100})} = 0,464.$$

$$\text{За 2015 г. } I_{\text{цзн(э)}} = \frac{1,201/[1,434 \times (50-6,597)/100+1]}{1,400 \times (1+\frac{5}{100})} = 0,397.$$

Таблица 3.2

Экономические показатели промышленности Украины за 2008-2015 гг.

Показатель	Уровень показателей по годам								2015 к 2008, %	
									абсолютные изменения	относительные изменения, %
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008	2015
Объем реализованной продукции, млн. грн.	917035	806550	1065108	1329266	1400680	1322408	1428839	1776603	859568200	193,73
Среднесписочная численность штатных работников, тыс. чел.	3188	2851	2842	2800	2763	2595	2297	2040	-1148,00	63,99
Производительность труда, тыс. грн./чел.	287,65	282,90	374,77	474,74	506,94	509,60	622,05	870,88	583,23	302,76
Фонд оплаты труда, млн. грн.	77146	72439	87966	104848	116069	120692	109909	117209	40063000	151,93
Среднемесячная зарплата, грн./чел.	2017	2117	2580	3120	3500	3774	3988	4789	2772	137,43
Индекс цен, %	122,3	112,3	109,1	104,6	99,6	100,5	124,9	143,3	-	-

Источник:

1. Праця України у 2010 році: статистичний збірник [Текст] / відповідальний за випуск І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.

2. Праця України у 2012 році: статистичний збірник [Текст] / відповідальний за випуск І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.

3. Праця України у 2015 році: статистичний збірник [Текст] / відповідальний за випуск І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 312 с.

4. Объем реализованной промышленной продукции (товаров, услуг) за видами экономической деятельности у 2010-2015 роках // К.: Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. — Режим доступа: // http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/pr/orp_rik/orp_rik_u.htm

5. Финансовый портал МинФин. Индекс инфляции (Украина) // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: // <http://index.minfin.com.ua/index/inf/>

Таблица 3.3

Исходные данные для расчета эталонного соотношения темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда

Индекс (символ) формулы	Уровень индекса формул по годам						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ипз	1,049	1,219	1,209	1,122	1,078	1,057	1,201
Исц	1,123	1,091	1,046	0,996	1,005	1,249	1,433
Ипчз	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
Ифчз	8,981	8,258	7,887	8,286	9,127	7,692	6,597
Ипп	0,983	1,325	1,267	1,068	1,005	1,221	1,400
ΔПп	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000

Ниже рассчитаны параметры к определению резервов повышения средней заработной платы и ее нового уровня:

За 2009 г.: фактическое соотношение темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда ($I_{сзн(\phi)}$) = $1,049/0,383=1,067$;

резерв возможного повышения уровня заработной платы ($I_{сзн(\phi)}$):

$$I_{сзн(\phi)} = 1,067/0,641=1,664;$$

$$R_{пз} = \frac{1,664}{0,641} \times 100 - 100 = 159,59 \%;$$

$$З_{п.ср.н.} = \left[2117 + \left(2117 \times \frac{159,59}{100} \right) \right] = 5495,5 \text{ грн.}$$

За 2010 г.: $I_{сзн(\phi)} = 1,219/1,325=0,92$;

$$R_{пз} = \frac{0,92}{0,566} \times 100 - 100 = 62,54 \%;$$

$$З_{п.ср.н.} = \left[2580 + \left(2580 \times \frac{62,54}{100} \right) \right] = 4193,5 \text{ грн.}$$

За 2011 г.: $I_{сзн(\phi)} = 1,209/1,267=0,954$;

$$R_{пз} = \frac{0,954}{0,611} \times 100 - 100 = 56,14 \%;$$

$$З_{п.ср.н.} = \left[3120 + \left(3120 \times \frac{56,14}{100} \right) \right] = 4871,5 \text{ грн.}$$

За 2012 г.: $I_{сзн(\phi)} = 1,122/1,068=1,051$;

$$R_{пз} = \frac{1,051}{0,709} \times 100 - 100 = 48,24 \%;$$

$$З_{п.ср.н.} = \left[3500 + \left(3500 \times \frac{48,24}{100} \right) \right] = 5188,4 \text{ грн.}$$

За 2013 г.: $I_{сзн(\phi)} = 1,078/1,005=1,073$;

$$R_{ПЗ} = \frac{1,073}{0,721} \times 100 - 100 = 48,82 \%;$$

$$З_{п.ср.н.} = \left[3774 + \left(3774 \times \frac{48,82}{100} \right) \right] = 5616,5 \text{ грн.}$$

За 2014 г.: $I_{сзн(\phi)} = 1,057/1,221 = 0,865;$

$$R_{ПЗ} = \frac{0,865}{0,464} \times 100 - 100 = 86,42 \%;$$

$$З_{п.ср.н.} = \left[3988 + \left(3988 \times \frac{86,42}{100} \right) \right] = 7434,4 \text{ грн.}$$

За 2015 г.: $I_{сзн(\phi)} = 1,201/1,400 = 0,858;$

$$R_{ПЗ} = \frac{0,858}{0,397} \times 100 - 100 = 116,1 \%;$$

$$З_{п.ср.н.} = \left[4789 + \left(4789 \times \frac{116,1}{100} \right) \right] = 10349 \text{ грн.}$$

Для определения влияния факторов на уровень резервов повышения оплаты труда и проверки достоверности методов расчетов ее уровня в табл. 3.4 проведено группирование их и результатов расчетов по годам.

Таблица 3.4

Группирование значений факторов, которые определяли уровень резервов возможного повышения уровня средней заработной платы в промышленности Украины за 2009-2015 гг.

Резервы роста заработной платы ($R_{ПЗ}$)		Индексы факторов по формулам расчета									
		$I_{сзн}$		$I_{сзн(\phi)}$		$I_{сзн(\alpha)}$		$\Phi_{ПЗ}$		$I_{ПЗ}$	
уровень, %	год определения	значение	год определения	значение	год определения	значение	год определения	значение	год определения	значение	год определения
48,24	2012	0,996	2012	0,858	2015	0,397	2015	6,597	2015	0,983	2009
48,82	2013	1,005	2013	0,865	2014	0,464	2014	7,692	2014	1,005	2013
56,14	2011	1,046	2011	0,920	2010	0,566	2010	7,887	2011	1,068	2012
62,54	2010	1,091	2010	0,954	2011	0,611	2011	8,258	2010	1,221	2014
66,46	2009	1,123	2009	1,051	2012	0,641	2009	8,286	2012	1,267	2011
86,42	2014	1,249	2014	1,067	2009	0,709	2012	8,981	2009	1,325	2010
116,10	2015	1,433	2015	1,073	2013	0,721	2013	9,127	2013	1,400	2015

Следовательно, все показатели табл. 3.4 раскрывают тенденцию роста резервов возможного повышения средней заработной платы работников промышленности Украины в прямой зависимости от параметров обозначений формул 3.12-3.14 и их расчета. Кроме 2009 г., в котором произошло обострение мирового экономического кризиса и заметное снижение в Украине основных эконо-

мических показателей, но одновременно начал снижаться индекс цен. Однако, тенденция изменения значений показателей формул не совпадает с годами определения, кроме индекса повышения цен, который коррелирует с показателем ($R_{пз}$) почти полностью по годам определения, из-за чего высокий индекс инфляции стал основной причиной снижения реальной заработной платы в стране. С другой стороны, полное совпадение параметров расчета резервов возможного повышения заработной платы наемных работников независимо от периода их определения выявляет справедливость предложенной методологии научного обоснования общего ее уровня и направлений решения этой основополагающей социальной проблемы в государстве.

Для определения же уровня номинальной зарплаты по нашим расчетам следует полученные результаты умножить на индекс роста цен соответствующего года. Расчеты приведены в табл. 3.5.

Таблица 3.5

Пересчет резервов возможного роста заработной платы работников промышленности Украины по номинальному её уровню

Год исследования	Резервы роста реальной зарплаты, %	Индекс роста цен	Резервы роста номинальной зарплаты (гр. 2×гр.3), %
2009	66,46	1,123	74,63
2010	62,54	1,091	68,23
2011	56,14	1,046	58,72
2012	48,24	0,996	48,04
2013	48,82	1,005	49,06
2014	86,42	1,249	107,94
2015	116,10	1,433	166,37

Тогда, как свидетельствуют расчёты в табл. 3.5, уровень резервов повышения номинальной заработной платы, скажем в 2015 г., сравнительно с резервами возрастания реальной зарплаты должны были бы возрасти со 116,3 % до 166,37 %, а уровень средней номинальной зарплаты возрасти на 10041 грн [(10349 × 1,433) – 4789], или на 209,7 % $\left[\frac{(10349 \times 1,433) - 4789}{4789} \times 100 \right]$.

К тому же, как это явствует из табл. 3.2, динамика изменения параметров, которые определяют нужный уровень средней заработной платы, резко изменилась на худшее после 2014 г., то есть времени, связанного с началом в Украине экономической политики проедания кредитов Международного валютного фонда.

Но, как ни удивительно, предложенные ими направления концентрируют научную мысль вокруг мер социальной помощи обедневшей части населения, заводя в тень направление создания методологии определения уровня оплаты труда, исходя из научного понимания сущности заработной платы, её основных функций и особенно минимальной и средней заработной платы.

Таким образом, можно питать надежду о полезности в этом ракурсе принципиальных положений научных подходов к определению уровня заработной платы, исходя из потребностей работников и их семей соответственно уровню стоимости рабочей силы и справедливой дифференциации доходов соответственно успешности самого труда.

Исследование состояния заработной платы в Украине выявляют непомерно низкий её уровень у преобладающего большинства наемных работников и её значительную полярность, которые приводят к разделению населения по уровню доходов, к обеднению, нищенской жизни значительной его части и обострение социальных противоречий в обществе.

Поэтому необходимость преодоления остроты социального кризиса и кризиса полярности доходов в украинском обществе является велением времени и требует доброй воли не только со стороны бизнеса и управленческой сферы страны, но и экономической науки – особенно тех её представителей, которые по своему статусу обязаны подталкивать страну к радикальным решениям слишком жгучей проблемы регулирования уровня оплаты труда соответственно социальным требованиям её формирования и к успешности самого труда.

Поэтому исходя из понимания катастрофического положения организации и управления оплатой труда в Украине, государству необходимо срочно принимать радикальные, а не какие-либо меры, по оздоровлению своей эконо-

мики на научных принципах. Созрела также необходимость формирования и использования социальной модели управления хозяйством страны, немедленного избавления кредиторской зависимости от иностранного капитала, олигархического угнетения наемного труда, строить хозяйственное управление на национальных началах.

В системе соответствующих мероприятий должно быть найдено место и научным подходам к преобразованию существующих систем управления оплатой труда и основания методологических основ количественного определения уровня заработной платы.

Однако, анализируя проявление объективных экономических законов в социально-экономическом развитии человечества, на этом конкретном примере, можно прийти и к более глобальным выводам о том, что формирование механизма управления общественными процессами в соответствии с требованиями объективных законов развития природы и общества, в данном случае закона оплаты труда, позволяет человечеству направлять своё социально-экономическое развитие соответственно требованиям объективных экономических законов и цели своего существования и развития.

Выводы

Результаты исследования социальных последствий труда убеждают в том, что труд как форма проявления человеческого разума и функционирования его производительной силы выступает источником саморазвития человека, воспроизводства его потенциала и условий жизнедеятельности, направленных на прогресс развития природы Земли, человечества и его эволюции. В процессе этого развития проявляется веление системы объективных законов развития природы и общества, механизм действия которых носит независимый от воли и желаний человека или его сообществ характер. Повинуясь требованиям этих законов, человечество обречено на достижение цели своего существования и развития, а именно – создать мировое сообщество на принципах справедливости, добра и человеколюбия, духовности, высокого общественного сознания и материально-

го благополучия для всех жителей планеты, а не для незначительного их меньшинства, обезумевшего от обогащения за счет других.

Однако уже сейчас понятно, что на пути общественных преобразований человечеству предстоит преодолеть преграду в виде усугубляющихся противоречий между трудом и капиталом, воздвигнутую системой монополистического капитализма как права олигархов на эксплуатацию и экономическое угнетение человека человеком. Ясно также и то, что выполнению цели человеческой эволюции будет способствовать формирование новой ноосферной экономической науки развития человечества как непосредственной производительной силы общества.

К основным научным положениям социальных последствий человеческого труда как предпосылки к разработке ноосферной теории и идеологии развития человечества следует отнести: выявление цели человеческого существования и формулирование его объективного закона, а также механизма взаимодействия системы объективных законов развития природы и общества, методологию формирования структуры трудового потенциала, согласно которой появляется возможность обосновывать пропорции распределения добавленной стоимости между наемными работниками и работодателями. Указанные пропорции распределительных отношений могут стать научной базой для обоснования величины законодательно устанавливаемых социальных стандартов и нормативов в системе социального партнерства, что позволяет предметно говорить о путях социализации и гуманизации капиталистического способа производства и его общественных отношений. Таким образом, социальные последствия человеческого труда можно понимать как результат целенаправленной полезной деятельности людей, получаемый под влиянием проявления системы объективных законов развития природы и общества и выражающийся в непрерывном развитии производительных сил и преобразовании производственных отношений в обществе, а также в стремлении человечества к совершенству духовного, материального и общественного бытия самого человека, что позволяет ему ориен-

тирывать свою эволюцию не на разрушение, а на созидание и преумножение богатства природы нашей планеты.

Как совершенно очевидно, социальные последствия развития человеческого труда органически связаны с такими преобразовательными процессами в обществе, которые затрагивают все формы проявления жизнедеятельности мирового сообщества и каждого человека в отдельности. Об этом свидетельствует эволюция развития человечества, проявляющаяся в его поступательном восхождении от низших материальных форм к высшим духовным и общественным формам его бытия на всём историческом его пути, который постоянно прерывался войнами, социальными революциями и другими формами борьбы за власть и собственность, которая приносит людям страдания, а обществу разрушение производительных сил и духовности человека.

Однако анализ показывает, что истоками подобных разрушительных процессов, препятствующих человечеству продвигаться к цели своего существования, является разобщённость мирового сообщества в понимании и использовании в своей практической деятельности требований системы объективных законов человеческого развития природы и общества. Именно эти законы определяют закономерности человеческого развития и историческую неизбежность преобразований экономических систем управления обществом в соответствии с уровнем и качеством развития производительных сил, которые по своей природе являются революционирующим началом коренного преобразования экономической системы человечества в грядущей эпохе человека труда, разума, духовности и общественного сознания.

Надо учитывать и то, что в современном мире скоротечно происходят изменения в занятости труда в результате информатизации, роботизации производства и других форм проявления технического прогресса, которые, с одной стороны, чреваты ростом безработицы, с другой стороны, создают предпосылки роста свободного времени, необходимого для духовного и умственного самосовершенствования человека труда. Поэтому человечеству надо быть готовым к подобным проявлениям его эволюции, связанной с техническим про-

грессом развития производительных сил, что также является результатом социальных последствий труда.

Поэтому в настоящем исследовании предпринята попытка выявить сущность объективных законов развития природы и общества, их системность, иерархическую зависимость и подчинённость, направленность действия. Раскрыть механизм взаимодействия экономических категорий в системе социально-экономического управления обществом, разработать методологические подходы к количественному выражению общественных распределительных отношений, что крайне важно для выявления путей преобразования экономических формаций в направлении образования справедливого безклассового посткапиталистического общества эволюционным путём.

На примере объективного экономического закона оплаты труда и его требований к научному установлению её среднего уровня в зависимости от определяющих факторов и параметров установлена практическая возможность социальных преобразований в обществе в соответствии с требованиями этого закона.

В плане примера оценки роли практического использования требований экономических законов выявлено, что основной причиной неконкурентоспособности советской модели государственного социализма стало игнорирование или непонимание требований новых экономических законов, искажённое представление цели человеческого существования и развития, рыночных методов хозяйствования, особенно на первых этапах социальных преобразований в СССР и мнимое народовластие в управлении государством и обществом. Этот пример приведён в назидание тем сферам, которые осуществляют политику социально-экономических преобразований в своих странах и которые должны осознавать глубокий смысл корней исторического развития человечества и то, что в мире происходит противостояние двух идеологий. Идеологии индивидуализации человеческих и общественных отношений, подогреваемых экономической системой олигархического монополизма, и идеологии общественных преобразований человечества, движимых совокупным человеческим разумом и объективными экономическими законами.

Говоря о системе экономических законов, автор вовсе не претендует на первооткрывательство отдельных из них, кроме закона общественного развития человечества, касаясь которого, он изложил свою принципиальную позицию. В этой работе стоит вопрос в порядке постановки о назревшей необходимости рассматривать экономические законы в системе и совокупности с законами природы и в контексте неизбежности их проявления. Понятно также, что в одной работе раскрыть все аспекты этой кардинальной проблемы также невозможно. Но следует подчеркнуть, что её острота в связи с обострением общечеловеческого кризиса не требует безотлагательного единения международного сообщества в решении общечеловеческих проблем, начало которому должна положить концепция социальных последствий человеческого труда и зарождающаяся новая сверхнаука о человеке.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты исследований и обобщения доступных знаний, добытых человечеством в развитии труда, источником которого является сам человек и его потенциал, общие его последствия, как и социальные последствия в особенности, свидетельствуют о непрерывности человеческой эволюции по пути восхождения от низшего, материального состояния к высшему духовному состоянию людей согласно требованиям объективных законов развития природы и общества.

Тема о социальных последствиях развития человеческого труда, отличающегося многогранностью своих характеристик, в экономической науке не раскрыта, тем более в контексте её общественного звучания. Известные среди экономистов работы о труде касаются в основном его материализованных, овеществлённых результатов, определяющих целесообразность использования труда в контексте: затраты-эффект.

Но, по существу, ни общие, ни социальные последствия труда не являются застывшим результатом его функционирования поскольку круговорот процесса труда и его результатов, как и производства, представляют сложное непрерывное взаимообусловленное и взаимозависимое действие человека. Поэтому трудовой процесс связан не только с технологическими условиями производства, но и социальным, общественным проявлением жизнедеятельности человека, его производительных сил и общественных отношений. Поэтому как общий, так и социальный результат развития человеческого труда подталкивает человека к постижению истины, к достижению цели своего существования, сообразуясь с законами развития природы и общества.

Именно цель человеческого существования и общественного развития людей определяет характер их деятельности и устремления к истине, осмысленным взаимоотношениям с природой и в обществе. Постигание этой цели человечеством – залог формирования их триединого духовного, материального и общественного начала на пути человеческой эволюции.

Отсутствие однозначности в понимании этой цели в обществе, как и отсутствие компаса, мешает людям ориентироваться в пространстве и во времени. Поэтому подходить осмысленно к этой цели следует исключать те известные определения, которые ориентируют людей на достижение мелких житейских или прагматических деяний, когда нельзя ответить на вопрос – а зачем такие цели нужны людям? Необходимо отвергнуть также цели, ведущие человечество к разрушительным процессам, которые не укладываются в научные или религиозные представления человечества о добре, справедливости и человеколюбии, игнорируют общественные процессы его развития. Человечество должно в конце концов понять, что высшая цель его развития – это достижение высокого духовного состояния человека, в процессе которого материальность – лишь ресурс для достижения этой цели, уровень которого должен быть ограничен разумными человеческими потребностями.

В таком случае ближе к истине вариант определения цели, предложенный в данной монографии, а именно: формирование общества с высоким уровнем духовности и общественного сознания, основанного на принципах справедливости, добра и человеколюбия.

В сочетании этой цели и средств достижения её возникает объективный закон человеческого развития, его эволюции. И как, само собой разумеется, в качестве источников обеспечения выполнимости обозначенной цели могут выступать только общественные производительные силы, способные обеспечить высокий уровень материального бытия людей и их устремления к совершенству своих жизненных устоев.

И кто знает, куда направлена динамика открытий прошлого века – электричество, радио, воздухоплавание, телевидение, атомная энергетика, генетика, космонавтика, компьютеризация, мобильная связь и информатика... что дальше?

И вполне естественно, что использование этого закона мировым сообществом позволит выявить как историческую неизбежность, преобразование социально-трудовых отношений, а, следовательно, и общественных отношений в

процессе развития постклассового, а точнее посткапиталистического общества, исключающего эксплуатацию и насильственное угнетение человека человеком.

В этом направлении проявляют своё воздействие на преобразующие процессы общественных устоев человечества другие экономические законы, такие как:

закон соответствия способа производства уровню развития производительных сил;

основной экономической закон посткапиталистической формации;

объективный экономический закон оплаты труда.

Эти законы носят подчинённый характер по отношению к закону равновесия развития природы и других естественных законов, в сочетании с которыми образуется их система.

Важным преобразующим элементом их проявления является механизм взаимодействия системы законов, а также механизм взаимодействия элементов общественных производительных сил, производственных отношений в проявлении совокупности социальных последствий человеческого труда, взаимодействие которых является определяющим условием человеческих деяний, что позволяет людям своевременно выявлять свои ошибочные деяния и направлять их в русло разумного прагматизма.

Следует осознавать, что эта концепция развития общественных устоев, движимых человеческим трудом к прогрессу человечества вполне вписывается в концепцию закономерного развития коллективных форм управления обществом, ибо коллективизм является неизбежной стадией прогресса. Его истоки образуются в процессе преобразования индивидуальной природы человека путём гармонизации эгоистически противоречивой природы самого человека к духовному восхождению к вершинам человеческой мысли, ибо человечество уже начало постигать роль внутренней раскованности и свободы человека в движении его к совершенному устройству человеческого бытия.

Такая концепция уже признана всем прогрессивным человечеством и находится в основе социалистической тенденции развития человечества. Для этого человек должен обладать правом свободы мысли, воли и совести и, в то же время, человек, живущий в обществе, не может быть свободным от общества.

Поэтому общество, являясь коллективным организмом, обладающим коллективным разумом и волей обеспечивать своих членов работой и средствами существования, ожидая от них отдачи сообразно их возможностям и усилиям.

Эти условия будут способствовать и предшествовать проникновению идеологии духовного и общественного преобразования общества в сознание основной массы людей, разумеющих, что духовность проявляется не только в моральных- и нравственных поступках людей, но и, прежде всего, в божественном состоянии его души, способности к самопожертвованию во имя процветания человечества, хотя для осознания этого возможно понадобятся столетия.

Уже сейчас ясно, что приближению эпохи человека труда, разума, духовности и общественного сознания будет предшествовать возникновение новой сверхнауки, основанием которой может служить, с одной стороны, религия, с другой стороны, ноосферная доктрина совокупного человеческого разума согласно учению В. И. Вернадского, которая должна охватывать все возможные сферы человеческого знаний и практического опыта, с задачей идеологической подготовки человечества к вступлению в новую эпоху сообразно цели и закону его развития. И надо полагать, вхождение человека в новую эпоху олицетворяется его триединым началом – духовным, материальным и общественным, а также человеческим разумом, в чём и проявляется сходство человека с Создателем, однако, с той лишь разницей, что совокупный человеческий разум ограничен во времени и пространстве, тогда как божественный разум распространён над всей бесконечной Вселенной и в исторически определённом времени не имеет границ. Именно разум Создателя, есть разум Вселенский, гений которого олицетворяет абсолютную истину мироздания, к познанию которой стремится человечество, его совокупный разум и вера.

И надо понимать, что в новую эпоху, целью которой являются не войны и захваты чужих территорий, но безопасность человеческих жизней, а духовность человека проявляется не только в вере, охраняющей его от греха, но и в его моральном поведении, устремлении к мировой культуре, всему прекрасному, что возвышает человека в его гуманных порывах и в конце концов приводит к без-

болезненному переустройству мира. При этом следует также учитывать тесную зависимость изменения уровня производительных сил и производственных отношений, определяемых соответствующим объективным экономическим законом. Эта связь подтверждается исторически определённой закономерностью прогрессирующего сокращения сроков существования экономических формаций. Так, если рабовладельческий строй существовал тысячелетиями, а соответствующие ему производительные силы, характеризовавшиеся в основном ручным производством и также оставались практически неизменными тоже тысячелетиями, то в современном мире, как мы видим, время глобальных научных открытий неимоверно уплотнилось и система капитализма, насчитывающая всего 200 лет, уже доживает свой век. При этом информатизация и роботизация производительных сил, как и будущие глобальные открытия в сфере энергетических источников обеспечат новый скачок в развитии производительных сил мирового сообщества, которые станут могильщиком существующей системы олигархического монополизма. И веру в реальность убаюкивающегося приближения эпохи человека труда, разума, духовности и общественного сознания укрепляет произошедшая в последнее столетие глобализация международных связей людей, прогресса науки и производительных сил, которые неизбежно приводят к преобразованию общественных устоев человечества и в конечном итоге к завершению существующей ныне эпохи рабства. Ибо, по существу, на последнем её этапе её экономическая формация капитализма лишь заменила рабовладельческое внеэкономическое принуждение на принуждене экономическое.

Эту веру в будущее человечества автор монографии выражает также в стихотворении: «Я верю в мир, который будет!».

Мне жаль моё родное племя,
Его быльём поросший путь,
Всё то, что выветрило время
Можно забыть, но не вернуть!

Мне жаль мои былые годы,
Мне их не сжать, не растянуть,
Моя судьба – с моим народом
Пройти отмеренный мне путь.

Тому история порукой,
Порывы памяти моей,
Привычки, радости и муки,
Дошедшие до этих дней.

Судьбы привычные законы
И неизменны и сильны,
Их проявления непреклонны,
Как путь движения Луны.

Я верю в мир, который будет
Хочу кричать как в пустоту:
Одумайтесь, цените, люди,
Свою заветную мечту.

Умерьте вы свои желанья,
Свой аппетит к своим страстям
И не ищите оправданья
Былым и будущим властям.

Не всяк, конечно, правду знает,
Кто нас уводит в никуда,
Так знайте ж, взор свой устремляя
В эпоху мира и труда.

Пишу про новый мир и верю,
И мысленно лечу туда:
В мир, что уже стучится в двери
Эпохи мира и труда.

Стремлюсь, хоть старость непреклонна,

Её бы взять и обмануть,
А смысл? Коль мысль моя огромна,
Ей вслед шепчу: «Счастливый путь»!

Не к небесам обетованным,
Да и не к разуму невежд:
Не сжечь бы в рабстве окаянном
Своих немеркнущих надежд!

К тому зовёт Вселенский разум,
К единству целей и идей,
Живущей на планете разом
Всей совокупности людей.

Цель не разменная монета,
Чтоб есть и пить, как из ведра,
Лишь люди б жили на планете
Для общей пользы и добра.

В эпохе той сомнений нету:
Она торопится, спешит,
Чтоб поскорее на планете
Эпоху рабства завершить!

Литература

1. Вернадский В. И. Биосфера и ноосфера / В. И. Вернадский. – М.: Айрис-пресс, 2004. – 576 с.
2. Ким М. Н. Возможен ли переход биосферы в ноосферу? / М. Н. Ким // Социальная экономика. – № 1, 2013. – С. 74-80.
3. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. – 2-ге вид., без змін / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2008. – 230 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко [та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
6. Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини. – Зб. наук. пр. – № 2 (8). – К.: КНЕУ, 2014. – С. 7-26.
7. Колот А. М. Наука про працю і соціально-трудові відносини: становлення, начала теоретико-методологічного оновлення / А. М. Колот // Формування ринкової економіки : Зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 15-35.
8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
9. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу) / А. Колот // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. – № 2. – С. 20-23.

10. Ковалёв В. Н. Оплата труда как форма выражения социальной ответственности бизнеса / В. Н. Ковалёв // Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян : монографія. – Дніпропетровськ: НГУ, 2014. – Т. 1. – С. 498-509.

11. Шюре Э. Великие посвященные. Очерк эзотеризма религий / Э. Шюре; Пер. с франц. Е. Ф. Писаревой. – М.: Олма Медиа Групп, 2013. – 304 с.

12. Гальчинский А. Маркс и современный мир: гуманистическая доминанта / А. Гальчинский. – К.: Либідь, 2015. – 328 с.

13. Богиня Д. П. Основы економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

14. Волгин Н. А. Социальные факторы и резервы экономического роста / Н. А. Волгин / Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» (под ред. проф. Р. П. Колосовой). – Экономический факультет МГУ, ТЭС, 2005. – С. 83-97.

15. Колот А. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці (науково-аналітичний та суспільно-політичний журнал). – К.: № 1-2, 2016. – С. 3-13.

16. Павлов М. Ю. Инновационное развитие экономики России в контексте реализации целей человечества / М. Ю. Павлов // Инновационное развитие экономики России: институциональная среда : Четвертая международная конференция. – М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, 20-22 апреля 2011 г. – Сб. статей. – М.: ТЕИС, 2011. – С. 106-112.

17. Колодко Г. В. Новый Прагматизм, или экономика умеренности / Г. В. Колодко // Экономика Украины. – 2013. – № 11. – С. 13-28.

18. Новый завет Господа нашего Иисуса Христа (в русском переводе). – Санктпетербург. – 1982. – 847 с.

19. Серебрякова Г. Карл Маркс / Г. Серебрякова. – М.: Молодая гвардия. – 1962. – 686 с.

20. Ковальов В. М. Стратегічні напрями розвитку України / В. М. Ковальов, В. П. Горшков // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. – К.: НДЕІ. – Вип. 2 (153), 2014. – С. 3-11.
21. Зверяков М. Ліберальна ідея і модернізація економіки України / М. Зверяков // Економіка України. – 2010. - № 7. – С. 11-21.
22. Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука. В 2-х кн. / А. А. Богданов. – М.: Экономика. – 1989. – 305 с.
23. Иванов Е. Т. Основы теоретической эфироники / Е. Т. Иванов. – НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 2006. – 376 с.
24. Маркс К. Из ранних произведений / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Госплитиздат. – 1956. – 353 с.
25. Абдеев Р. Ф. Філософія інформаційної цивілізації / Р. Ф. Абдеев. – М.: Владос. – 1994. – 214 с.
26. Ракитов А. И. Принципы научного мышления / А. И. Ракитов. – М.: Изд-во политической литературы. – 1973. – 145 с.
27. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-ое изд., т. 25, ч.2. – С. 456.
28. Кудрявцев А. С. Экономика труда. Учебн. пособие / А. С. Кудрявцев, И. А. Лясников, Л. А. Костин [и др.] – М. :Профиздат, 1957. – 476 с.
29. Леонтьев Л. А. Экономические проблемы развитого социализма / Л. А. Леонтьев. – М.: Наука. – 1972. – 2005 с.
30. Белопольский Н. Г. Управление машиностроительным предприятием на основе совершенствования механизма корпоративного контроля и внутреннего аудита : монография / Н. Г. Белопольский. – Донецк: Восточный издательский дом. – 2010. – 184 с.
31. Лібанова Е. М. Нерівність за доходами в сучасній Україні / Е. М. Лібанова // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 26-36.
32. Либанова Э. М. Неравенство в украинском обществе: истоки и современность / Э. М. Либанова // Экономика Украины. – 2014. – № 3 (620). – С. 4-19.

33. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. № 17. – Ст. 121. – (Зі змін. та допов.).

34. Геец В. М. Какое будущее у социального государства? / В. М. Геец // Экономика Украины. – 2013. – № 7 (612). – С. 4-20.

35. ООН. Доклад о человеческом развитии 2015. – М.: Изд-во «Весь мир», 2015. – 36 с.

Авторские публикации по проблемам социально-экономических отношений

1. Ковалев В. Н. Влияние порога социальной ошутимости поощрительных выплат за успешность труда / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов, Е. Н. Шевченко // Экономика промисловості (Науково-практичний журнал). – ІЕП НАН України, 2009. – С. 199-205.

2. Ковальов В. М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. праць. – Вип. 5 (144). – К.: НДЕІ, 2013. – С. 209-217.

3. Ковалев В. Н. Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Вісник економічної науки України (науковий журнал). – № 2 (24), 2013. – С. 62-65.

4. Ковалев В. Н. Формирование воспроизводственной и стимулирующей части фонда оплаты труда на основе его структуризации / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, Е. Н. Шевченко // International Journal Theoretical & Applied Science. – № 2 (10), Volume 2, 2014. – С. 146-152.

5. Ковалев В. Н. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева,

В. А. Фролов // Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. – № 2 (12), 2008. – С. 121-125.

6. Ковальов В. М. Залежність рівня оплати праці від соціально-економічних параметрів на промислових підприємствах / В. М. Ковальов, В. О. Фролов // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наук. пр. – К.: КНЕУ. – № 1(5), 2013. – С. 38-46.

7. Ковалев В. Н. Проблемы обеспечения воспроизводственного уровня минимальной заработной платы в Украине / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, С. Н. Лысенко // Інноваційно-інвестиційні, ресурсні та управлінські складові розвитку підприємств – учасників інтеграційних об'єднань: Міжнародна колективна монографія / Під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2013. – С. 411-426.

8. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. Вип. 9 (136). – К.: НДЕІ, 2012. – С. 174-182.

9. Ковалев В. Н. Уровень премирования за труд и методы его научного обоснования / В. Н. Ковалев, Е.А. Атаева, В.С. Рыжиков, В.А. Фролов // Вісник Донбаської Державної машинобудівної академії. Збірник наукових праць. – №2 (4), 2006. – С. 210-214.

10. Ковалев В. Н. Влияние порога социальной осуждимости поощрительных выплат за успешность труда / В. Н. Ковалев, В.А. Фролов, Е. Н. Шевченко // Економіка промисловості / Науково-практичний журнал. – ІЕП НАН України, 2009. – С. 199-205.

11. Ковалев В. Н. Использование долевого принципа оплаты труда персонала в мотивационном механизме предприятий // В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – № 2 (16), 2009. – С. 161-166.

12. Ковальов В. М. Підвищення стимулюючої ролі оплати праці в системі мотиваційного механізму підприємства / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва, В. О. Фролов // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіо-

ну: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції; Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2009. – С. 7-12.

13. Ковалев В. Н. Персонал как объект стимулирования успешности труда на машиностроительных предприятиях / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції. – Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2010. – С. 17-27.

14. Ковальов В. М. Визначення напрямків розвитку форм мотивації праці персоналу машинобудівних підприємств / В. М. Ковальов, В. О. Фролов // Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку. Матеріали XIII-ї Міжнародної науково-практичної конференції (2 грудня 2011 р.). – Дніпропетровськ: ІМА-Прес, 2011. – С. 150-152.

15. Ковалев В. Н. Классификационные признаки мотивационного механизма персонала / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов // Инновационное развитие экономики России: институциональная среда: Четвертая международная научная конференция; М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 20-22 апреля 2011 г. Сборник статей, том 4. / Под ред. В. П. Колесова, Л. А. Тутова. – М.: МАКС Пресс, 2011. – С. 905-909.

16. Ковальов В. М. Формування механізму матеріального стимулювання еколого-економічної діяльності працівників машинобудівних підприємств / В. М. Ковальов, В. А. Павловська // Моделі збалансованого розвитку соціально-економічних систем: економіко-правові, соціально-політичні, історичні та філософські аспекти : Матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Бердянськ, 4-5 грудня 2012 р.). – Донецьк: Видавництво «Донбас», 2012. – С. 72-73.

17. Ковальов В. М. Мотиваційний механізм як метод управління машинобудівними підприємствами та персоналом / В. М. Ковальов, Ю. В. Яковлева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : Зб. наук. праць. – № 2 (27), 2012. – С. 210-216.

18. Ковальов В. М. Роль екологічного фактора в капіталізації підприємств / В. М. Ковальов, В. П. Горшков // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – № 2 (122). – 2013. – С. 17-19.

19. Ковальов В. М. Напрями формування механізму управління оплатою праці в системі суспільних розподільчих відносин / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Сучасні технології управління на підприємстві : колективна монографія / Під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2013. – С. 232-247.

20. Ковальов В. М. Економічне стимулювання еколого-економічної діяльності підприємств / В. М. Ковальов, В. А. Павловська // Управління соціально-економічними системами : Монографія. – Донецьк: Юго – Восток , 2013. – С. 288-296.

21. Ковальов В. М. Залежність рівня оплати праці від соціально-економічних параметрів на промислових підприємствах / В. М. Ковальов, В. О. Фролов // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Зб. Наук. праць. – К.: КНЕУ. – № 1 (5), 2013. – С. 38-46.

22. Ковалев В. Н. Формирование воспроизводственной и стимулирующей части фонда оплаты труда на основе его структуризации / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, Е. Н. Шевченко // Theoretical & Applied Science: International Scientific Journal. – № 2 (10), 2014. – Volume 2, 2014. – С. 146-152.

23. Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаєва, Е. Н. Шевченко // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ, 2014. – № 3. – С. 28-33.

24. Ковальов В. М. Стратегічні напрями розвитку України / В. М. Ковальов, В. П. Горшков // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. – К.: НДЕІ. – Вип. 2 (153), 2014. – С. 3-11.

25. Ковалёв В. Н. Влияние характера труда на формирование общественных отношений в Украине / В. Н. Ковалёв // Вісник економічної науки України (науковий журнал), 2014. – № 1 (25). – С. 45-52.

26. Ковалёв В. Н. Оплата труда как форма выражения социальной ответственности бизнеса / В. Н. Ковалёв // Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян : монографія. – Дніпропетровськ: НГУ, 2014. – Т. 1. – С. 498-509.

27. Ковальов В. Розвиток концепції соціально-трудових відносин у світлі вчення академіка В. Вернадського / В. Ковальов // Україна : аспекти праці. – Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – К.: 2015. – № 2. – С. 3-10.

28. Ковалёв В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений : монография / В. Н. Ковалёв. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.

29. Ковалёв В. Н. Определяющая роль закона равновесия в развитии природы и общества: социально-экономический аспект / В. Н. Ковалёв // Вісник економічної науки України. Науковий журнал, 2015. – № 1 (28). – С. 82-88.

30. Ковальов В. М. Передумови формування мотиваційного механізму стимулювання праці і бізнесу / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва, К. М. Шевченко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. – К.: КНЕУ. – № 1 (9). – С. 45-53.

31. Ковальов В. М. Наукові підходи до формування мотиваційного механізму машинобудівних підприємств / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. пр. – К.: НДЕІ, 2015. – Вип. 11 (174). – С. 88-92.

32. Ковалёв В. Н. Научные предпосылки формирования социальной модели управления экономикой государства / В. Н. Ковалёв // Вісник економічної науки України. Науковий журнал, 2015. – № 2 (29). – С. 30-44.

33. Ковалёв В. Н. Преобразование социально-трудовых отношений в контексте триединого начала / В. Н. Ковалёв // Единый всероссийский научный вестник, 2016. – № 4. – С. 119-126.

34. Ковалёв В. Н. Социальные последствия развития человеческого труда / В. Н. Ковалёв, Е. А. Атаева // Економіка України, 2016. – № 11 (652). – С. 19-33.

35. Ковальов В. М. Вияв духовних, матеріальних і суспільних засад перетворення соціально-трудових відносин / В. М. Ковальов // Україна: аспекти

праці (науково-економічний та суспільно-політичний журнал). – Київ, № 7-8. – 2016. – С. 51-57.

УДК 331

ББК 65

Наукове видання

Ковальов Валерій Миколайович

Праця та її соціальні наслідки

Монографія
російською мовою

Підписано до друку 11.05.2017 р.

Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк цифровий.

Гарнітура Times. Ум. друк. арк. 12,3.

Наклад 300 прим. Зам. № 173623

Видавництво «Смугаста типографія»

61002, м. Харків, вул. Чернишевська, 28А

Тел.: (057) 754-49-42

e-mail: zebra-zakaz@mail.ru

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

серія ДК №4863 від 12.03.2015 р.