

Анализируя параметры полученных моделей, можно количественно охарактеризовать влияние факторных признаков на зависимый (результативный) показатель. Так, оценка параметров многофакторной модели чистой рентабельности активов организаций сферы сельскохозяйственного производства в 2010 году показала, что, при увеличении рентабельности активов на 1 единицу, уровень чистой рентабельности активов возрастает на 0,25484%, а при росте на ту же величину чистой рентабельности собственного капитала – повышается на 0,438522%. Уровень чистой рентабельности активов, не зависящий от этих двух факторов, составлял -0,0036%.

Рост в 2010 году рентабельности активов организаций сферы оптовой и розничной торговли на 1 единицу обеспечивал увеличение чистой рентабельности активов на 0,83027%. Положительное влияние на чистую рентабельность активов организаций этой сферы в 2010 году оказал и коэффициент автономии: при ее увеличении на 1 единицу чистая рентабельность активов повышалась на 0,059578%. Величина влияния неучтенных факторов на результативный показатель составила - 0,027365%.

Для организаций сферы промышленного производства в 2010 году на чистую рентабельность активов наиболее значимо влияли рентабельность проданных товаров, продукции (работ, услуг) и чистая рентабельность собственного капитала: увеличение этих факторов на 1 единицу вызывало рост чистой рентабельности активов на 0,748604% и 0,192487% соответственно. Значение свободного члена уравнения показывает, что на уровень чистой рентабельности активов влияние прочих факторов составило -0,020805%.

Таким образом, исследование методами корреляционно-регрессионного анализа субъектов малого и среднего предпринимательства при помощи многофакторных моделей позволит не только выявить статистические взаимосвязи между отдельными показателями, но и использовать их для выработки практических рекомендаций по прогнозированию финансового состояния исследуемых организаций.

Перечисленные мероприятия, а также контроль за их своевременной реализацией, призваны решить основные проблемы деятельности хозяйствующих субъектов, создать такие условия, чтобы малому и среднему бизнесу было свободно и выгодно работать, создавать новые рабочие места, повышать экономическую и социальную устойчивость, тем самым способствовать росту благосостояния экономики страны в целом.

Литература

1. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ (ред. 01.07.2011) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Центральная база статистических данных [Электронный ресурс]: / Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации: [сайт]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/DBInet/cgi>.
3. Парушина, Н.В. Концепция формирования бухгалтерской отчетности, ее анализа и аудита [Текст]: Монография / Н.В. Парушина. – Орел: ООО ПФ «Картуш», 2006. – 652 с.

335.5:332:338.48-53

*Бережная И.В., д.э.н., профессор, Гальперина С.А.,
Национальная академия природоохранного и курортного строительства*

ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КУРОРТНОГО РЕГИОНА

Современные условия развития социально-экономических отношений предопределяют необходимость исследования подходов к определению сущности трудового потенциала курортного региона, что позволит выявить региональные особенности формирования, использования и развития трудового потенциала с учетом приоритетов территориальной общественно системы. При этом активизация научного интереса к данным проблемам обусловлена ролью региона в системе производственных и общественных отношений, которая проявляется в создании условий для эффективного использования природно-ресурсного, интеллектуального, инновационного, инфраструктурного и др. потенциала территории в соответствии с интересами всех социальных групп. Следует отметить, что в экономической науке представлены различные подходы к пониманию

сущности трудового потенциала (философский, ресурсный, демографический, социально-экономический и пр.), в разной степени учитывающие уровень его формирования, использования и развития. Поэтому дальнейшего совершенствования требуют подходы, позволяющие учитывать отраслевую специфику использования трудового потенциала, характер демографических и миграционных процессов, а также особенности организации экономической деятельности в регионе как факторы, влияющие на формирование количественных и качественных характеристик трудового потенциала.

Целью статьи является определение сущности трудового потенциала курортного региона.

Следует отметить, что в экономической теории понятие «трудоу потенциал» возникло в связи с необходимостью выявления резервов экономического роста и разработки направлений стратегического управления социально-экономическим развитием общества [1], что обусловило научную дискуссию в отношении сущности таких категорий как «трудоу ресурсы», «рабочая сила», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческий фактор». Многообразие теоретических подходов к определению данных понятий связано с их междисциплинарным характером, что объясняет их неоднократные исследования с позиции экономической, политической, социальной и философской сфер научного познания.

В этой связи теоретический подход к определению сущности понятия «трудоу потенциал региона» должен учитывать роль человека в экономических процессах, реализуемую посредством использования способностей индивидуума к трудовой деятельности, а также региональные особенности общественного производства.

Рассматривая генезис формирования и развития категориального аппарата «трудоу потенциал региона», отметим, что основополагающей является марксистская теория, в которой впервые обосновано разделение факторов производства на личные и вещественные, а также выделена в качестве основной социально-экономической категории «рабочая сила». Категория «рабочая сила» возникла в XIX веке и отражает оценку физических и духовных способностей человека, используемых в производстве материальных благ и услуг, т.е. возможность использования индивидом своих способностей в трудовой деятельности. Однако, данный подход, в большей степени, соответствует периоду экономического развития, который характеризуется повышением уровня индустриализации производства в условиях межклассовой дифференциации.

Данный подход к определению сущности понятия «рабочая сила» получил дальнейшее развитие в научных трудах ученых Водейко О.М. Гильманова А.З. и Саматова В.К., и др. Вместе с этим, ряд ученых [2,3] отождествляют содержание термина «рабочая сила» с научной категорией «трудоу ресурсы», полагая, что данные понятия по своему наполнению отражают общую экономическую сущность человеческого капитала.

Категория «трудоу ресурсы» возникла в период 20-х гг. XX века, что было обусловлено необходимостью оценки количественных параметров населения трудоспособного возраста, учитывая пол, возраст, образование и другие характеристики индивидуума и социальных групп. Поэтому данная научная категория традиционно используется с целью оценки тенденций демографического развития, статистического анализа социально-демографической ситуации, прогнозирования социально-экономического развития, учитывая демографические особенности населения территории, а также характер социальных проблем. Следует отметить, что данный подход к определению сущности понятия «трудоу ресурсы» сформировался в условиях плановой экономики, которые характеризуют период развитого социализма, что позволяло определять трудоу ресурсы как часть производительных сил, оценивая, преимущественно, количественные показатели трудоспособного населения.

Отметим, что современные условия социально-экономического развития региона обуславливают необходимость оценки роли человеческого фактора в системе воспроизводственных отношений, учитывая потребности современного производства, что предопределяет изучение человека, как субъекта хозяйственной деятельности, который имеет потребности, интересы и мотивы труда. По мнению ученых [5,6] именно категория «трудоу потенциал», в большей степени, характеризует влияние индивида на экономические, социальные, экологические, политические и др. процессы, учитывая уровень интеллектуального потенциала, психофизического здоровья и ценностные приоритеты человека.

Так, ученые определяют трудоу потенциал как интегральный показатель, характеризующий технические, экономические, социальные качества трудоспособного населения, учитывая при этом влияние человеческого фактора на производственные отношения субъектов экономики и социально-экономическое развитие общества. Следовательно, трудоу потенциал как качественная и

количественная характеристика трудоспособного населения формируется под влиянием различных факторов и наиболее полно отражает процессы общественного воспроизводства и социально-трудовых отношений. Таким образом, трудовой потенциал следует рассматривать как научную категорию, которая по своей сущности принципиально отличается от понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила».

Учитывая интегрированность экономических категорий «трудовой потенциал», «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», Т.В. Хлопова обосновала необходимость оценки влияния экономических отношений и форм общественной жизни на процесс формирования и развития трудового потенциала. Это позволило ученому выделить ресурсный подход, основанный на идентификации трудового потенциала с численностью трудоспособного населения.

Однако Л.И. Абалкин считает неправомерным соизмерять трудовой потенциал с численностью трудоспособного населения, поскольку потенциал как научная категория, в большей степени, отражает совокупность характеристик экономических, природных, трудовых и других видов ресурсов.

Философский подход к пониманию сущности трудового потенциала позволяет выделить «человеческий фактор» как специфическую характеристику трудовой деятельности, влияющую на формирование социально-экономических отношений, как в трудовом коллективе, так и в обществе. Возникновение в 1980-е гг. XX века понятия «человеческий фактор» обусловлено признанием роли человека в трудовой деятельности, что позволило рассматривать его в качестве ядра, относительно которого осуществляются процессы социально-экономического и общественно-политического развития. Таким образом, человеческий фактор представляет собой главную силу, формирующую закономерности жизнедеятельности общества.

В современной экономической науке ученые определяют «человеческий фактор», как основную характеристику трудового потенциала, которая отражает отношения между персоналом предприятия, субъектами экономической деятельности и обществом, материализующиеся посредством условий жизнедеятельности, организации производственных процессов, а также определяемые соответствующим типом политического и экономического устройства государства.

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики актуализируются теории экономического роста, в рамках которых сформировалась научная категория «человеческий капитал». Это обусловлено возросшей потребностью частного капитала и отдельных субъектов хозяйствования в высокоинтеллектуальном и профессиональном персонале, способном наиболее эффективно использовать ресурсы бизнеса и повышать его конкурентоспособность. Поэтому экономическая сущность человеческого капитала выражается в стоимостном измерении затрат на воспроизводство рабочей силы как фактора экономического роста, что предопределяет необходимость оценки индивидуальных способностей человека к труду.

Основываясь на результатах исследования теоретических подходов к определению экономической сущности человеческого капитала, возможно выделить два основных подхода, отражающих смысловую нагрузку данной дефиниции, первый из которых акцентирует внимание на врожденных психофизиологических способностях человека, а второй – подчеркивает важность как врожденных, так и приобретенных (сформированных) способностей индивидуума. При этом следует отметить, что наиболее распространенным подходом является определение индивидуальных особенностей, как основных характеристик индивидуума, учитывая совокупность его врожденных способностей, морально-психологическое и физическое здоровье, а также знания, навыков и умения, которые приобретены человеком в процессе жизнедеятельности.

Учитывая, что в системе рыночных отношений человеческий капитал связан с получением доходов от эффективного использования профессиональных качеств индивида, ученые рассматривают его как форму проявления человеческого потенциала. Категория «человеческого потенциала» возникла в 90-е гг. XX века и отражает стоимостное измерение финансовых затрат и результатов использования человеческого капитала как фактора социального прогресса. Следует отметить, что человеческий потенциал характеризуется формированием среды, позволяющей создать условия для реализации человеческого капитала. Поэтому человеческий потенциал является интегральной формой многообразных явных и скрытых свойств населения страны, отражающей уровень и возможности развития ее граждан при определенных природно-экологических и социально-экономических условиях.

Хлопова Т.В. также считает, что «человеческий потенциал по своему содержанию является более объемной категорией по отношению к трудовому потенциалу», поскольку врожденные и приобретаемые способности индивидуума не всегда реализуются в трудовом процессе. Поэтому,

категорию «человеческий капитал», по мнению этого ученого, нецелесообразно рассматривать в логической взаимосвязи с категориями «трудового потенциала» и «человеческого потенциала».

Результаты анализа теоретических подходов к определению сущности понятий «человеческий фактор», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» позволили автору выявить интегрированность данных категорий, что обусловило необходимость использования комплексного подхода к изучению трудового потенциала региона как экономической категории, учитывая особенности социально-экономического развития региона. Вместе с этим, определена роль человека в производственном и общественном развитии, как самостоятельного индивидуума, который оказывает детерминирующее влияние на характер социальных, экономических и профессионально-трудовых отношений. Поэтому для характеристики трудового потенциала целесообразно оценивать человеческий капитал, который отражает уровень образования и интеллектуального развития индивида, а также степень профессиональной квалификации человека. Подтверждает данный вывод общность понятий трудового потенциала и человеческого капитала в отношении социальной направленности, которая проявляется в синтезе личностных качеств индивида (психофизиологических, профессионально-квалификационных, нравственных и др.).

В прикладной экономике сущность исследуемых понятий рассматривается относительно развития экономических и социальных процессов с учетом характера производственных отношений субъектов экономической деятельности, что предполагает качественную и количественную оценку особенностей трудового потенциала. Поэтому теоретико-методические исследования трудового потенциала необходимо осуществлять, учитывая тенденции экологического, социального, демографического и экономического развития региона, а также особенности организации экономической деятельности территории.

Так, многими учеными обоснована необходимость выделения основных компонент трудового потенциала региона, различных по содержанию и назначению. Шевчук Л.Т. [4] в качестве основных компонент трудового потенциала региона рассматривает биологическую, демографическую, экономическую, сакральную, историческую, культурную, образовательную, социальную и мотивационную составляющую. При этом Шевчук Л.Т. полагает, что определяющая роль в компонентной структуре трудового потенциала региона соответствует биологической, интеллектуальной и демографической составляющей.

Ученые Добрик В., Долишний М.И., Гольдин Л.И., и др. отмечают необходимость изучения региональных особенностей формирования и развития трудового потенциала, учитывая его качественные и количественные характеристики, а также социально-экономические условия организации и осуществления трудовой деятельности [5].

Согласно подходу ученых трудовой потенциал региона является комплексной характеристикой, включающей качественные и количественные параметры индивида, осуществляющего трудовую деятельность, и условий регионального производства. Ученые также определяют трудовой потенциал региона, как совокупность количественных и качественных характеристик ресурсов живого труда и как форму совокупной рабочей силы относительно производительных сил.

Авторы демографического подхода к определению сущности трудового потенциала региона, акцентируют внимание на роли региональных особенностей воспроизводственных процессов, ментальности и культурно-исторического наследия в формировании и развитии трудового потенциала территории. В развитие демографического подхода С.И. Пирожков отмечает, что трудовой потенциал региона отражает совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и свойств трудоспособного населения региона, которые реализованы или могут быть реализованы в пределах и через существующий в обществе процесс труда и общественной деятельности. При этом ученый в качестве фактора, детерминирующего развитие трудового потенциала региона, рассматривает производительные силы и научно-технический прогресс.

В рамках социально-демографического подхода ученые Питюлыч М.И., Бибен М.И. и Микловда В.В. определяют трудовой потенциал региона как совокупность характеристик трудоспособного населения, которые отражают эффективность его использования в общественном производстве. Согласно социально-экономического подхода, М. Долишний, С. Злупко, В. Худо [5] определяют сущность трудового потенциала региона как интегрированность группы, коллектива, предприятия, трудоспособного населения к производительному труду, результатом которой являются вновь образованные духовные и материальные ценности, что предполагает необходимость оценки экономических и социальных показателей, характеризующих эффективность его использования.

Поэтому оценка трудового потенциала региона предполагает определение характера производственных отношений и уровня соответствия качественных параметров трудовых ресурсов (психофизиологических, квалификационных, интеллектуальных), а также количественных параметров, отражающих общую численность трудовых ресурсов и их структуру. Исходя из этого, под трудовым потенциалом региона автором предлагается понимать экономическую категорию, отражающую уровень соответствия качественных и количественных характеристик трудоспособного населения приоритетам регионального развития, которые предопределяются особенностями ресурсного потенциала и формируют конкурентные преимущества территории.

Следовательно, формирование и использование трудового потенциала предопределяет необходимость глубокого исследования региональных особенностей, поскольку именно регион является территориальным образованием, в рамках которого осуществляются производственные процессы, а также создаются условия для жизнедеятельности общества. Данный подход основан на том, что регион является самостоятельной административной единицей или территорией, имеющей установленные границы, в рамках которых сформированы экономические, политические, природные и другие ресурсы, обуславливающие специфику хозяйственной деятельности, что предопределяет структуру потребностей в трудовом потенциале.

Это обосновывает целесообразность учета региональных особенностей, в наибольшей степени влияющих на процесс формирования и использования трудового потенциала региона, в числе которых: природно-географические характеристики территории (климатические особенности, природно-ресурсный потенциал, степень освоения территории и др.); демографическая ситуация (тип воспроизводства населения, степень интенсивности миграционных процессов, плотность населения, характер расселения, степень урбанизации территории, структура населения и др.); тенденции экономического развития (структура экономики, приоритетные виды экономической деятельности, уровень инновационного и инвестиционного развития, уровень развития инфраструктуры и др.); социально-политическая безопасность (межнациональные отношения, культурно-исторические и миграционные процессы).

Вместе с этим, следует отметить, что региональные особенности формирования трудового потенциала региона в значительной степени предопределяются макроэкономическими тенденциями, влияющими на уровень занятости и доходов населения, социальную дифференциацию, структуру производства, ценностные приоритеты общества, создавая, таким образом, условия для воспроизводства и развития трудового потенциала. При этом особое внимание уделяется структуре экономики региона, включающей виды экономической деятельности, характер которых предопределяется природно-ресурсным и экономическим потенциалом и традиционностью их развития, уровнем обеспеченности объектами материально-технической инфраструктуры, а также численностью трудоспособного населения.

На формирование трудового потенциала региона также оказывает влияние динамика миграционных процессов, в результате которых происходит обмен трудоспособным населением между территориями или регионами.

Таким образом, трудовой потенциал региона формируется с учетом региональных особенностей, которые проявляются в экономической специализации территории, предопределяющей качественную структуру трудоспособного населения и возможность формирования интеллектуального потенциала, как основной характеристики трудовых ресурсов в условиях научно-технического прогресса. При этом структура трудового потенциала региона предопределяется приоритетной специализацией хозяйственной деятельности, что обуславливает необходимость совершенствования методологии оценки качественных и количественных параметров трудоспособного населения, учитывая отраслевой подход.

Так, с целью выявления региональных различий процесса формирования трудового потенциала в АРК, необходимо определить содержательные характеристики понятия «курортный регион», что позволит разработать подход к оценке качественных и количественных параметров трудоспособного населения региона с учетом основной экономической специализации.

В этой связи, ученый П.В. Гудзь [3] полагает, что все территории, в зависимости от специализации, формирующейся на основе имеющегося потенциала, могут подразделяться на промышленные, приморские, агропромышленные, приграничные, курортные и др. Земельным Кодексом Украины установлено, что к «землям оздоровительного назначения относятся земли, имеющие природные лечебные свойства, которые используются или могут использоваться для профилактики заболеваний и лечения людей». Таким образом, курортно-оздоровительные территории определяются как местность, которая характеризуется наличием факторов и условий,

оказывающих регенеративные и оздоровительные функции, а также влияющих на здоровье населения.

Учитывая теоретические подходы к определению сущности понятия «регион» [2,6], автор считает возможным рассматривать курортный регион как территориальную социально-экономическую систему, характеризующуюся совокупностью элементов, взаимосвязь которых обеспечивает эффективное развитие санаторно-курортной и туристской деятельности на основе использования имеющегося потенциала (природно-ресурсного, интеллектуального, материально-технического, инфраструктурного, культурно-духовного, исторического и др.).

Учитывая характер создания санаторно-курортных и туристских услуг, необходимым является формирование и развитие трудового потенциала курортного региона, который проявляется в способности генерировать интеллектуальные и профессиональные идеи в процессе воспроизводства материальных благ и услуг. Вместе с этим, следует учитывать, что развитие трудового потенциала курортного региона осуществляется в системе социально-трудовых отношений, в рамках которой индивидуумы имеют возможность восстанавливать физическое и духовное здоровье, создавая, тем самым, предпосылки для дальнейшего профессионального и квалификационного роста, что в результате обеспечивает повышение производительности труда.

Таким образом, трудовой потенциал курортного региона является экономической категорией, отражающей уровень соответствия качественных и количественных характеристик трудоспособного населения потребностям рекреационной деятельности в создании конкурентоспособных санаторно-курортных и туристских услуг. Учитывая, что целью курортного региона является удовлетворение потребностей в восстановлении жизненных сил, отдыхе и в культурно-историческом познании, особенности формирования и развития трудового потенциала связаны с региональными характеристиками курортной территории, которые проявляются в геополитическом расположении, природно-ресурсном потенциале, а также в уровне социального и экономического развития. Это предопределяет необходимость комплексного исследования совокупности факторов региональной среды, влияющих на формирование количественных и качественных характеристик трудового потенциала региона, что позволит спрогнозировать реальный уровень потребностей в высококвалифицированных специалистах, соответствующих современным требованиям курортно-туристического обслуживания.

Литература

1. Алаев Э.Б. Экономико-географическая терминология Э.Б. Алаев. – М.: Мысль, 1997. – 147 с.
2. Бережна І.В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим) / І.В. Бережна. – НАН України. Інститут регіональних досліджень, 2004. – 640 с.
3. Гудзь П.В. Механізм розвитку курортно-рекреаційних територій у сучасних умовах: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.10.01 / П.В. Гудзь. – НАН України. Ін-т екон.-правов. дослідж. — Донецьк, 2003. — 36 с.
4. Денисов Ю.Д., Регіональний дискурс: сутність, еволюція, сучасні уявлення, перспективи розвитку / Ю.Д. Денисов, Л.А. Савельєв, Л.Т. Шевчук // Регіональна економіка. – 2003. – № 1. – С.179-185.
5. Долішній М.І., Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М.І. Долішній, С.Злупко. – Ужгород. – 1997. – 422с.
6. Пітюлич М.І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М.І. Пітюлич, М.І. Бібен, В.В. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1996. – С.9.
7. Татаркин А.И. Социально-экономические условия формирования и использования трудового потенциала региона / А.И. Татаркин. – М, 2000. – 390с.

МЕТОД РАСЧЕТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЗЕРНОПРОДУКТОВОГО КЛАСТЕРА

Теоретические аспекты экономической эффективности сельскохозяйственного производства в условиях рыночных отношений разработаны недостаточно. Несмотря на то, что проблеме эффективности посвящено много работ, она до сих пор остается предметом споров. Дискуссионным остается вопрос о ее сущности, критериях и показателях измерения. Вместе с тем важность решения данной проблемы очевидна, поскольку от этого зависит выбор стратегии в экономическом развитии сельскохозяйственных предприятий, определение главных приоритетов. Целесообразно определить