8. Электронная коммерция // Мегаэнциклопедия Кирилла и Мефодия. URL : http://www.megabook.ru/Article.asp?AID=606549.

9. Электронная коммерция как средство повышения эффективности бизнеса. URL : http://capri.ustu.ru/global_business/el_commerce.htm.

Electronic commerce as a perspective area of development of distributing and dealers' networks of product sales on the market of industrial products

There are considered the theoretical bases of the notion "electronic commerce". There is segmented the subject content of the participants of electronic commerce on the product sales market. There are sorted out the advantages of electronic business for distributing and dealers' networks of product sales. There are structured the participants of the Internet-market of industrial products.

Key words: *distributing and dealers' networks, electronic commerce, industrial products.*

Е.Ю. НАУМОВА, Г.И. СИДУНОВА
(Волгоград)

СОСТАВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА РАЗНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УРОВНЯХ

Рассмотрены компоненты трудового потенциала для разных экономических уровней. Выявлено место трудового потенциала для разных экономических уровней. Определены требования к характеристикам трудового потенциала для различных социально-экономических систем.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, человеческие ресурсы, экономический уровень, потенциал, социально-экономическая система, регион.*

Эффективное функционирование любой социально-экономической системы зависит от человеческих ресурсов, имеющихся в ее распоряжении. Характеризуя человеческие ресурсы как потенциальные возможности человека к труду, большинство ученых связывают эту категорию с понятием «трудовой потенциал» – возможным количеством и качеством труда, которым располагает общество (трудовой коллектив) при данном уровне развития науки и техники [3, с. 324]. Ю.Г. Одегов и Г.Г. Руденко к количественным характеристикам, характеризующим уровень трудового потенциала, относят:

– численность персонала всей организации и отдельных ее подразделений;

– количество фактического рабочего времени при нормальном уровне интенсивности труда.

Качественными показателями являются:

– физический и психологический потенциалы персонала организации (способности и склонности работников к труду – состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.д.);

– объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способности к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровень, фундаментальность подготовки и др.);

– личные качества работников, определяющие отношение к труду (ответственность, честность, интерес к достижению целей организации и т.д.) (Там же, с. 326).

Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер определяют трудовой потенциал как способность к труду и возможность участия любого человека в общественно полезной деятельности. Ученые указывают на то, что «исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней» [5, с. 61]. С их точки зрения, трудовой потенциал работника включает психофизиологический, квалификационный и личностный потенциалы. Кроме того, Ю.П. Кокин и П.Э. Шлендер выделяют трудовой потенциал предприятия – как совокупность индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников – и трудовой потенциал общества – как возможности по реализации личных способностей и качеств и возможностей общества по привлечению к труду населения разных пола и возраста.

А.Я. Кибанов характеризует трудовой потенциал работника как совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных резуль-

© Наумова Е.Ю., Сидунова Г.И., 2012

Рис. 1. Виды и компоненты трудового потенциала (составлено авторами)

татов, а также совершенствоваться в процессе труда. К основным компонентам трудового потенциала ученый относит психологические, социально-демографические, квалификационные и личностные составляющие [4, с. 61]. Б.М. Генкин считает, что «трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т.е. по отношению к индивидуму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта» [2, с. 94]. Структурируем сказанное, построив схему, которая будет характеризовать категорию «человеческие ресурсы» с точки зрения необходимых человеку качеств для участия в трудовой деятельности (рис. 1).

Характеризуя человеческие ресурсы как потенциальные возможности участия человека в трудовой деятельности, мы выявили, что его можно рассматривать на разных экономических уровнях. Чаще всего в научной литературе можно встретить определение, согласно которому основные экономические вопросы рассматриваются на двух уровнях – макро- и микро-. Однако в последние годы российские ученые предложили проводить экономический анализ еще на нескольких уровнях. Так, Г. Клейнер структурировал предметные области экономических дисциплин в следующем порядке [2, с. 76]:

1) в процессной структуре:

– мегаэкономика (объект изучения – глобальная экономика);

– макроэкономика (экономика отдельной страны);

– микроэкономика (экономика рынков отраслей в разрезе взаимодействия предприятий);

– наноэкономика (поведение индивидуальных участников процесса производства, распределения, потребления);

2) в объектной структуре:

– международная экономика (функционирование и взаимодействие стран);

– мезоэкономика (функционирование и взаимодействие регионов, отраслей, комплексов);

– мини-экономика (функционирование и взаимодействие подразделений предприятия);

– наноэкономика (функционирование и взаимодействие индивидов).

На наноуровне к основным характеристикам можно отнести такие, как пол, возраст, национальность, здоровье, образование, профессия, личностные особенности, уровень мотивации. На микроуровне трудовой потенциал зависит от численности персонала, уровня его образования, квалификации, профессиональ-

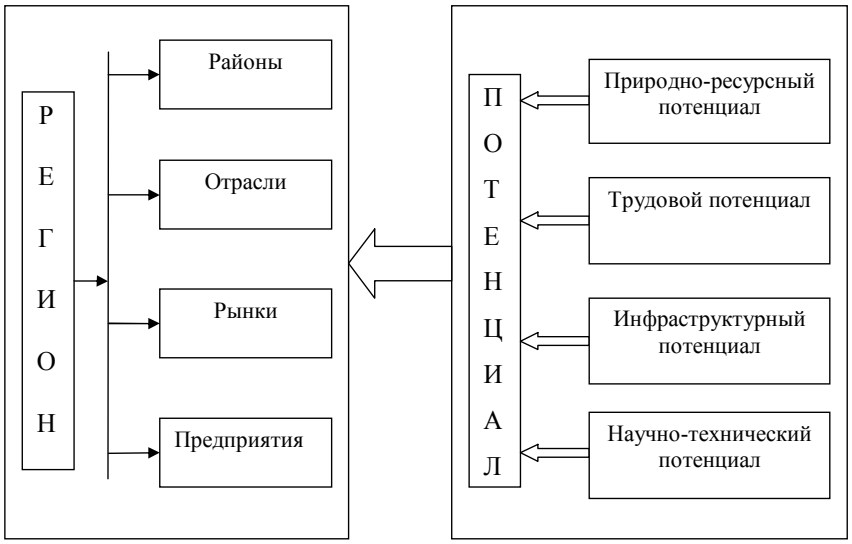

Рис. 2. Место трудового потенциала в региональной социально-экономической системе (составлено авторами)

ного состава, возможности использования рабочего времени, производительности труда. На мезоуровне были выделены следующие составляющие трудового потенциала: численность населения региона, половой состав, возрастная структура, национальный состав, уровень образования, квалификационный состав, нравственный потенциал и творческие возможности. На макроуровне к компонентам трудового потенциала можно отнести численность населения страны, половой состав, возрастную структуру, национальный состав, уровень образования, квалификационный состав, нравственный потенциал и творческие возможности. На мегауровне компоненты трудового потенциала – это численность населения мира, пол, возраст, национальность, раса, вероисповедание, размещение по территории, грамотность, занятость, уровень безработицы.

Мы согласны с классификацией Г. Клейнера и исследуем компоненты трудового потенциала для разных экономических уровней. Изучив данные характеристики, приходим к выводу, что на разных экономических уровнях в трудовой потенциал может включаться различный набор компонентов, т.е. могут быть объединены потенциальные возможности к труду и отдельного человека, и персонала предприятия. Например, на мезоуровне – в масштабе региона – важными компонентами трудового потенциала будут следующие: пол, возраст, здоровье, размещение по территории. В связи с этим считаем необходимым для специфического набора компонентов на каждом экономическом уровне использоватькатегорию «трудовой потенциал» как возможности человеческих ресурсов, которые могут быть использованы в интересах социально-экономических систем. Рассмотрим место трудового потенциала на одном из экономических уровней – в масштабах региона (рис. 2).

По схеме видно, что трудовой потенциал является одним из составляющих регионального потенциала. В свою очередь потенциал региона выступает как фактор развития данной социально-экономической системы, которая состоит из нескольких взаимосвязанных элементов – районов, отраслей, рынков, предприятий. Значит, трудовой потенциал для региона должен состоять из определенного набора компонентов, которые обеспечивали бы эффективное функционирование региональной социально-экономической системы. Компоненты трудового потенциала региона можно разделить на несколько крупных групп:

1) физический потенциал – пол, возраст, здоровье, этническая группа;

2) психолого-личностный потенциал – личные качества, мотивация, способность к творчеству, склонности;

3) квалификационный потенциал – уровень образования, квалификация, профессионализм, опыт.

Кроме указанных характеристик можно выделить еще множество, которые описывают качество человеческих ресурсов, например профессиональную ответственность, мобильность, способности, ценности и др.

Требования к характеристикам трудового потенциала на разных социально-экономических уровнях*

Компоненты	Уровень				
	экономического агента (наноэкономический)	предприятия (микроэкономический)	региона (мезоэкономический)	государства (макроэкономический)	мировой экономики (мегаэкономический)
Физические	Здоровые люди	Здоровые, находящиеся в трудоспособном возрасте работники	Здоровые, разных пола и возраста жители региона	Здоровые, разных пола, возраста, национальности жители страны	Здоровые, разных пола, возраста, расы и вероисповедания жители Земли
Психолого-личностные	Имеющие определенные ценности и установки	Имеющие высокий уровень мотивации к труду в данной организации, сформированные ценности, обладающие определенными склонностями к выполнению соответствующего вида деятельности работники	Имеющие разный уровень мотивации, обладающие многообразными ценностными установками, располагающие многочисленными способностями жители региона	Имеющие разный уровень мотивации, обладающие многообразными ценностными установками, располагающие многочисленными способностями жители страны	Обладающие многообразными ценностными установками, располагающие многочисленными способностями жители Земли
Квалифика-ционные	Имеющие определенный уровень образования	Имеющие соответствующий уровень образования, обладающие необходимой квалификацией, опытом работники	Имеющие разные уровни образования, обладающие различной квалификационной подготовкой, сформированными компетенциями жители региона	Имеющие разные уровни образования, обладающие различной квалификационной подготовкой, сформированными компетенциями жители страны	Грамотные жители Земли

Говоря о характеристиках трудового потенциала, необходимо отметить, что любая социально-экономическая система может предъявлять специфические требования к ресурсам исходя из особенностей ее развития.

Рассмотрим требования, предъявляемые к трудовому потенциалу на разных экономических уровнях (см. табл.). В качестве объекта наноэкономического уровня возьмем конкретного экономического агента, в рамках микроэкономического уровня будем рассматривать компоненты человеческого потенциала в масштабах предприятия, на мезоуровне – регион, на макроуровне – государство, на мегауровне – весь земной шар. В качестве характеристик укажем выделенные группы человеческого потенциала.

Таким образом, можно сформулировать требования к трудовому потенциалу на различных экономических уровнях. Для наноэкономического уровня нужен здоровый, имеющий определенные ценности и установки, обладающий определенным уровнем образования человек. Для микроэкономического уровня нужен работник, которой находился бы в трудоспособном возрасте, был здоровым, имел высокий уровень мотивации к работе, располагал склонностями к выполнению определенного вида работ, имел профильное образование, обладал необходимой квалификацией и опытом. Для мезоэкономического уровня нужны здоровые жители региона, находящиеся в разных возрастных группах, обладающие сформированными ценностями, многочисленными способностями. Для макроэкономического уровня нужны жители, которые были бы здоровы, располагали различными мотивационными предпочтениями, обладали многообразными ценностными установками, имели разные уровни образования и квалификационной подготовки. На мегаэкономическом уровне нужны здоровые и грамотные жители Земли разных пола, возраста, расы. Анализируя данные требования, отметим, что к трудовому потенциалу на различных экономических уровнях предъявляются специфические требования в зависимости от целей соответ-

* Составлено авторами.

ствующей социально-экономической системы и жизненного цикла ее развития.

Литература

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. 7-е изд., доп. М. : Норма, 2007.
2. Клейнер Г.Наноэкономика // Вопр. экономики. 2004. №12.
3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда : учебник. М. : Волтерс Клувер, 2011.
4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М. : ИНФРА-М, 2005.
5. Экономика труда : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. М. : Магистр, 2010.

Structure of labour potential at various economic levels

There are considered the components of labour potential for various economic levels. There is found out the place of labour potential for various economic levels. There are determined the requirements for the characteristics of labour potential for different social and economic systems.

Key words: *labour potential, human resources, economic level, potential, social and economic system, region.*

М.В. ПОПОВ
(Волгоград)

ДОМОХОЗЯЙСТВО КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ СУБЪЕКТ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Осмысляются понятие, роль и место домашнего хозяйства в современной экономике как с позиций традиционной экономической теории, так и с точки зрения представителей институционального направления. Представлен вывод о наличии института домашнего хозяйства, дано его определение и раскрыты основные характеристики.

Ключевые слова: *домашнее хозяйство, институт домашнего хозяйства, субъект рынка, институт, хозяйствующий субъект.*

На современном этапе развития отечественной экономики внимание государства и научного сообщества наряду с такими актуальными тенденциями, как интеграция, глобализация, инновационная и инвестиционная деятельность, все чаще привлекают домашние хозяйства как ключевой субъект экономической деятельности. Это объясняется, с одной стороны, отсутствием положительной динамики в промышленном производстве и агропромышленном комплексе, а с другой – осознанием недостаточности сложившегося подхода в социально-экономических исследованиях населения и общества, которые рассматриваются преимущественно в виде среднестатистических индивидуумов или социально-демографических групп. Между тем домашние хозяйства являются собственниками значительной части ресурсов в национальной экономике и «производителями» человеческого капитала. Именно они формируют потребительский спрос на рынке товаров и услуг, а также предложение на рынке труда. Даже динамику фондовых рынков определяют домашние хозяйства, вернее, их представители, старающиеся выгодно распоряжаться своими сбережениями.

Кроме того, до сих пор существует необходимость выработки единого подхода к совокупности семей, совместно проживающих лиц, не имеющих родственных связей, и одиночек, ведущих самостоятельные хозяйства, как к социально-экономическому институту. Игнорирование необходимости анализа этой важнейшей части общественной структуры может исказить реальную картину происходящих в настоящее время в отечественной экономике преобразований. Значимость исследования выделенной проблемы усиливается тем, что в условиях финансового и экономического кризиса, до сих пор существующего в России, когда значительная часть населения страны поставлена в условия выживания и вынужденного самообеспечения, одним из главных направлений адаптации населения выступает активизация деятельности домашних хозяйств, осуществляемая как через новые рыночные отношения, так и с использованием традиционных видов деятельности. Рассмотрим некоторые аспекты подхода к домашнему хозяйству в рамках институционального направления, которое, не отвергая основополагающую неоклассическую модель рационального выбора домохозяйств в условиях заданного набора ограничений, дополняет ее новым содержанием.

© Попов М.В., 2012