

УДК 005.642.(477)

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ В КОНТЕКСТЕ
СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ***Гальперина С.А.**Рассмотрены основные подходы к сущности понятия трудовой потенциал и эволюция данного понятия в работах различных научных школ.***Ключевые слова:** *трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий потенциал, трудовой потенциал*

Современные условия развития социально-экономических отношений общества предопределяют необходимость изучения эволюции трудового потенциала как экономической категории относительно формирования конкурентоспособной экономики государства. Важным обстоятельством является тот факт, что многообразие экономических форм собственности и организации производства усиливают актуальность изучения трудового потенциала как основного фактора, обеспечивающего, с одной стороны, экономическую эффективность бизнеса, с другой, - способствующего прогрессивному социально-экономическому развитию. Поэтому целью статьи является рассмотрение основных подходов к сущности понятия «трудовой потенциал» в работах ученых различных научных школ.

Понятие «трудовой потенциал» возникло в связи с потребностью выявления резервов экономического роста, относительно таких категорий, как «население», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», что обусловлено необходимостью разработки направлений стратегического управления социально-экономическим развитием общества [13, с. 6]. Поскольку трудовая деятельность людей является основой различных экономических процессов, трудовой фактор следует рассматривать, как наиболее важный элемент общественного производства.

Многообразие теоретических подходов и трактовок понятий, характеризующих «трудовой потенциал», как экономическую категорию, предопределяют дискуссию относительно определения сущности таких понятий как рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий потенциал, человеческий капитал, кадровый потенциал, человеческий фактор и др. Это обусловлено разнообразным характером научных понятий, имеющих отношение к труду, что объясняет их изучение с позиции экономических, политических, социальных и философских наук.

Вместе с этим, следует отметить, что каждое из обозначенных понятий одновременно рассматривает возможность участия человека в экономических процессах, характеризует возможность реализации способностей индивидуума к трудовой деятельности, проявляющейся в разных формах, а также имеет специфические характеристики.

Философское понимание трудовой деятельности предполагает в качестве совокупных специфических характеристик «трудового потенциала» рассматривать «человеческий фактор», под влиянием которого формируются социально-экономические отношения, как в трудовом коллективе, так и в обществе [1, с. 494].

Политическая экономика рассматривает дефиниции «трудового потенциала» с точки зрения формализации способности человека к труду, оценивая при этом возможность участия каждого индивидуума в социально-экономических процессах общества, и использует в качестве основной научной категории понятие «рабочая сила» [2, с. 56].

Прикладные экономические науки [3, с. 12] используют такие понятия, как «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «кадровый потенциал», поскольку предметом их изучения являются экономические и социальные процессы производственных отношений субъектов экономической деятельности, предполагающие качественную и количественную оценку формирования и использования трудового потенциала.

Учитывая направленность данного исследования в изучении теоретико-методических основ использования трудового потенциала курортного региона, автор считает правомерным использовать данные категории, как с точки зрения социально-экономических процессов в регионе, так и с

точки зрения размещения производительных сил в рамках курортной территории.

Рассматривая генезис формирования и развития категориального аппарата трудового потенциала, 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».

Так, Карл Маркс понимал «под рабочей силой или способностью к труду совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [4, с. 178].

В результате анализа научных толкований категории «рабочая сила», автор выявил, синонимичность представленных определений данной категории, в которых рабочая сила трактуется как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек». Модифицировали определение «рабочей силы» ряд ученых (О.М. Водейко, А.З. Гильманов и В.К. Саматов, П.В. Журавлев и Ю.Г. Одегов, Р.Ш. Кутидзе, Г. Витковская В.А. Щеренко [15]), которые не имеют принципиальных отличий от предложенного определения Карлом Марксом.

Вместе с этим, ряд ученых отождествляют содержание термина «рабочая сила» с научной категорией «трудовые ресурсы», предполагая, что данные понятия по своему наполнению отражают общую экономическую сущность человеческого капитала. Однако, на наш взгляд, такое предположение весьма спорно, поскольку категория «трудовые ресурсы» в большей степени определяет качественные и количественные характеристики данного понятия: «трудовые ресурсы - рабочая сила данной страны или народа в возрасте 16-49 лет [9, с. 31]».

Автором категории «трудовые ресурсы» является академик С.Г. Струмилин [7], который определил трудовые ресурсы как «...основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство, — это живая рабочая сила данной страны или народа. Всякое сокращение или расширение этого фонда оказывают огромное влияние на общий тип хозяйственного развития».

Однако, многие ученые рассматривают категорию «трудовые ресурсы» как учетно-статистическую, статистико-демографическую, экономическую, социально-экономическую.

Автор считает, что все подходы к определению сущности понятия «трудовые ресурсы» основаны на рассмотрении их как «части населения, обладающей физическими способностями и знаниями для работы» и отличаются методикой расчета количественных показателей, характеризующих часть трудоспособного населения.

Однако, современные условия социально-экономического развития общества и необходимость формирования механизмов стратегического управления этим развитием, предполагают конкретизацию трудовых ресурсов с точки зрения прикладной экономики. Данный подход позволит оценивать человека, как субъекта хозяйственной деятельности, который имеет определенные потребности, интересы и мотивы труда, а также учитывать влияние человеческого фактора в системе воспроизводственных отношений относительно «запросов современного индустриального производства [10, с. 74]». По мнению ряда авторов, такой категорией является «трудовой потенциал» [11, с. 11; 13, с. 15], который стал объектом изучения экономических, социологических, демографических, статистических и др. наук. Именно это объясняет дискуссионный характер данной категории в экономической литературе и отсутствие единого мнения относительно экономической сущности трудового потенциала, как научной категории.

Автор согласен с классификацией подходов к определению сущности трудового потенциала, предложенной Т.В. Хлоповой [16], которая позволяет выявить идентичность и возможность интегрированности с такими экономическими категориями как «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

Основу формирования группы «определений-синонимов» составляет отождествление трудового потенциала с понятием «рабочей силы» и с понятием «трудовые ресурсы». Так, Т.В. Хлопова считает, что наличие однотипности в определениях трудового потенциала, рабочей силы и трудовых ресурсов позволяет выявить ресурсный подход, который проявляется в идентификации трудового потенциала с численностью трудоспособного населения. Однако следует отметить отсут-

ствие общности мнений об идентификации трудового потенциала как экономической категории с другими понятиями. Так, ученые считают, что категория «трудовой потенциал» представляет собой совокупность всего трудоспособного населения, то есть тех, кто занят и не занят в общественном производстве. Вместе с этим, существует мнение, что трудовой потенциал должен включать лишь только численность занятых в общественном производстве [15, с. 166] или людей трудоспособного возраста, а также тех, кто сохраняет трудоспособность, выйдя на пенсию.

В этой связи интерес представляет мнение Л.И. Абалкина [41], который считает, что потенциал как научная категория, в большей степени, проявляется в совокупной характеристике экономических, природных, трудовых и других видов ресурсов, что не позволяет отождествлять понятия трудового потенциала и трудовых ресурсов, но и, вместе с этим, данные понятия не следует противопоставлять. Поэтому этот ученый считает неправомерным соизмерять трудовой потенциал с численностью трудоспособного населения.

Вместе с этим, Т.В. Хлопова считает, что ресурсная характеристика трудового потенциала расширена с учетом влияния человеческого фактора на содержание данного понятия. Ученые В. Добрик, М.И. Долишний, Л.И. Гольдин, рассматривают содержание трудового потенциала, с точки зрения оценки, прежде всего, его качественных характеристик, а также социально-экономических условий организации и осуществления трудовой деятельности.

Вторая группа интегральных определений трудового потенциала, согласно классификации Т.В. Хлоповой, учитывает влияние на процесс формирования и развития трудового потенциала экономических отношений и форм общественной жизни (Р.П. Колосова, К.С. Маслова, А.И. Тяжов, С.В. Рачек).

В современной экономической литературе трудовой потенциал рассматривается не как совокупность трудоспособного населения, а как «совокупный работник и конкретные условия трудовой деятельности», то есть как единство факторов, отображающих, с одной стороны, его содержание, с другой - социально-экономический характер [18, с. 116]». Другие ученые определяют трудовой потенциал, 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 характеризуют его как связь между воспроизводством и использованием запасов труда с акцентированием на роли и месте отдельных поколений в функционировании трудового потенциала территории. Ученые В. Костаков и А. Попов предполагают, что трудовые ресурсы региона рассматриваются лишь во взаимосвязи количественных и качественных аспектов.

Развивает демографический подход, С.И. Пирожков, который считает трудовой потенциал региона распространённой в данном обществе совокупностью демографических, социальных и духовных характеристик и свойств трудоспособного населения, которые реализованы или могут быть реализованы в пределах и через существующий в обществе процесс труда и общественной деятельности. Также этот ученый отмечает, что условиями реализации способностей трудового потенциала выступают производительные силы и научно-технический прогресс. Подобный подход возможно классифицировать, как социально-демографический и политэкономический одновременно.

Придерживаясь социально-экономического подхода, ученые М. Долишний, С. Злупко, В. Худо [14] определяют содержание трудового потенциала с точки зрения его экономического функционирования, учитывая при этом всю совокупность социальных показателей и предлагают, оценивать трудовой потенциал, как количество лиц, которые персонифицируют трудовой потенциал и всю совокупность отношений, которая обеспечивает качество. Однако, детализируя данное понятие в рамках регионально-экономического подхода, М. Долишний рассматривает трудовой потенциал как интегрированность группы, коллектива, предприятия, трудоспособного населения страны, региона к производительному труду, результатом которой являются вновь образованные духовные и материальные ценности.

По мнению ряда ученых понятие трудового потенциала является более глубоким с точки зрения способностей индивидуума к трудовой деятельности. Если понятия «рабочая сила» и «чело-

веческие ресурсы» раскрывают количественные характеристики потенциала труда, то понятие «трудового потенциала» характеризует не только количественные, но и качественные аспекты индивидуумов, а также ее функционирование в территориальных и отраслевых сферах.

Ученые Г. Сергеева и Л. Чинова утверждают, что категория трудовой потенциал отражает те ресурсы труда, которыми обладает общество [17]. В. Костаков и А. Попов считают, что трудовой потенциал образуют трудовые ресурсы территории (страны, региона), которые рассматриваются в единстве их количественного и качественного аспектов, а ученый В. Онокиенко под трудовым потенциалом понимает совокупность трудоспособного населения, которая имеет соответствующую профессионально-квалификационную подготовку, а также использует труд в народном хозяйстве с учетом его технологической и технической оснащенности. Таким образом, имеют место определенные разночтения понятия «трудовой потенциал».

Особое значение в исследованиях дефиниций категориального аппарата «трудового потенциала» имеет проблема определения компонентной структуры трудового потенциала. Так, большинство ученых выделяют, как правило, четыре компонента трудового потенциала, разных по значению, содержанию и названиям. Ученый Л.Т. Шевчук систематизировала их и выделила девять компонентов: биологический, демографический, экономический, сакральный, исторический, культурный, образовательный, социальный и мотивационный. При этом, Л.Т. Шевчук полагает, что определяющая роль в компонентной структуре трудового потенциала соответствует биологической, интеллектуальной и демографической составляющей.

Автор считает, что ученые [11, с. 25; 12, с. 4;] наиболее точно определяют трудовой 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. Таким образом, мы считаем, что трудовой потенциал является самостоятельной социально-экономической научной категорией, которая по своему содержанию позволяет различать категории понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Следовательно, трудовой потенциал как качественная и количественная характеристика трудоспособного населения, которое формируется под влиянием различных факторов, наиболее полно отражает процессы общественного воспроизводства и социально-трудовых отношений.

ВЫВОДЫ

Резюмируя анализ теоретических подходов к определению сущности понятия «трудовой потенциал», следует отметить роль человека в производственном и общественном развитии, как самостоятельного индивидуума, который оказывает определяющее влияние на характер социальных, экономических и профессионально-трудовых отношений в сфере экономики. Это предопределяет необходимость использования комплексного подхода к изучению трудового потенциала как экономической категории.

Трудовой потенциал есть качественная и количественная характеристика трудоспособного населения, которое формируется под влиянием различных факторов и наиболее полно отражает процессы общественного воспроизводства и социально-трудовых отношений.

Важным обстоятельством в исследованиях дефиниций трудового потенциала являются современные концепции мирового и странового социально-экономического развития, которые направлены на обеспечение реализации доминирующего положения гуманистической и человеческой составляющей, предполагающей удовлетворение потребностей людей, что подчеркивает социальный характер этих процессов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Персонал: Словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташев, Ю.Г. Одегов и др.; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова - М.: Экзамен, 2000 -511с.
2. Яковец Ю.В. Социальная цена экономических преобразований // Общество и экономика. - 1996. - № 9. -С. 11-39.
3. Малинин Е.Д. Целевое планирование трудовых ресурсов.- М.: Мысль, 1987.174 с.
4. Маркс К. Сочинения: В 50 т.- Т.23.М.: Политиздат, 1960. -907с.
5. Краткий экономический словарь. / Под ред. Ю.А. Велика, и др.- М.: Политиздат, 1989. - 399 с.
6. Меликьян. М. Народнонаселение: Энциклопедический словарь // БРЭ., 1994.- 640с.
7. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда.- М.: Наука, 1982.- 471с.
8. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. - М.: Издательство Московского университета. 1983.- 214 с.
9. Скаржинский М.И. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория // Трудовой потенциал социалистического общества. Межвуз. сбор. науч. трудов. – Ярославль.: 1986. - С. 3-13.
10. Генкин Б.М. Показатели и мотивы эффективности труда // Изв. СПб. ун-та экономики и финансов. - 1997. - № 1. - С. 15-29.
11. Добрик В. Повышение качества трудового потенциала. // Коммунист. - 1986. - № 7. –65с.
12. Управление качеством трудового потенциала. – К.: ИЭ АН УССР, 1985.-182с.
13. Гаджимагомедов Г.А. Стабилизация и развитие экономики депрессивного региона. - Махачкала: Издательство «Юпитер». 2000. – 345с.
14. Долішній М.І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – К., НАН України. - 1993. – 87с.
15. Водейко О.М. Влияние социальной инфраструктуры в регионе на развитие трудового потенциала: Автореф. дис. ...канд. экон. наук.- М.: 1995. - 14 с.
16. Хлопова Т.В. Эффективность методов профессионального обучения персонала российских предприятий. // Проблемы прогнозирования. - 2003. - № 4. - С. 131-137.
17. Костаков В.Г. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. -1982.- № 7.- С. 61-69.
18. Трудовые ресурсы: эффективность использования.- М.: Наука, 1988. – 74 с.