

УДК 331.101

A. A. Soldatkin

Балаковский филиал ФГБОУ ВО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Балаково, e-mail: aasoldat@mail.ru

A. N. Krakhmalov

Балаковский филиал ФГБОУ ВО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Балаково, e-mail: krahmalov-honour@mail.ru

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАТЕГОРИИ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Ключевые слова: трудовой потенциал, труд, рабочая сила, трудовые ресурсы, производственный потенциал, человеческий капитал, производительные силы.

В статье рассмотрены и систематизированы научные подходы к определению трудового потенциала как экономической категории. Представлены итоги сопоставления мнений ученых по данному вопросу. Множество интерпретаций понятия трудового потенциала, существующих в научной литературе, были систематизированы в три подхода: статистический, социологический и экономический. Авторы работы приходят к выводу, что при анализе категории «трудовой потенциал» необходимо введение и учет такой категории, как «нереализованный трудовой потенциал», то есть результат разницы между величиной трудового потенциала работника и величиной его способностей к труду (рабочей силой). В результате проведенного исследования дается авторский подход к определению трудового потенциала, в котором конкретизируется сущность трудового потенциала, не противоречащая его существующему пониманию и отвечающая ряду требований. Такими требованиями выступают требования, согласно которым трудовой потенциал: является ресурсной категории, включающий в себя необходимые для функционирования и развития системы трудового потенциала различные характеристики работников; представляет собой целостное выражение совокупной возможности трудового коллектива для решения поставленных перед ним организационных задач; отражает сложную структуру трудового потенциала, включающую совокупность различных профессионально-личностных качеств работников.

A. A. Soldatkin

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Balakovo Branch, Balakovo, e-mail: aasoldat@mail.ru

A. N. Krakhmalov

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Balakovo Branch, Balakovo, e-mail: krahmalov-honour@mail.ru

CONCEPTUAL ASPECTS OF THE DEFINITION OF THE CATEGORY «LABOR POTENTIAL»

Keywords: labor potential, labor, labor force, labor resources, production potential, human capital, productive forces.

There were considered and systematized scientific approaches to the definition of labor potential as an economic category in the article. The results of comparing of the opinions of scientists on this issue are presented in the article. There are many interpretations of the concept of labor potential that exist in the scientific literature have been systematized for three approaches: statistical, sociological and economic. The authors come to the conclusion that when analyzing the category of “labor potential”, it is necessary to make and take into consideration a category as “unrealized labor potential”, this is the result of the difference between the value of an employee’s labor potential and the value of his ability to work (labor force). The authors gave the definition of labor potential as a result of the conducted research. This definition is concretized the essence of the labor potential and meets a number of requirements. The requirements according to which the labor potential: is a resource category that includes various characteristics of employees; is an integral expression of the human resources ability to solve organizational purposes; reflects the complex structure of labor potential, that including a set of various professional and personal characteristic of employees.

Введение

Понятие «трудовой потенциал» сравнительно новое в экономической литературе. В научном обороте термин «трудовой потенциал» стал рассматриваться, как экономическая категория, в начале 80-х годов XX в., – отдельные его свойства и компоненты исследовались еще А. Смитом, Д. Рикардо, К. Марксом – «производительные рабочие силы» [12, с. 72], «рабочая сила» [8, с. 178], – в период, когда в обществе значительно усилился интерес к роли человеческого фактора во всех сферах его проявления. В это время сформировалось основное представление о трудовом потенциале, как о категории, состоящей из множества компонентов, относящихся и к отдельным работникам, и к их группам.

Глубокое исследование феномена трудового потенциала необходимо для системного поиска резервов повышения эффективности труда. Ведь данное понятие включает в себя не только используемые, но и пока не используемые потенциалы человека, которые при определенных условиях могут оказать влияние на производство. Иначе говоря, трудовой потенциал всегда содержит определенный резерв нереализованных возможностей.

Основной целью исследования является необходимость рассмотрения и систематизации научных подходов к пониманию трудового потенциала как экономической категории, а также предложение авторского подхода к определению трудового потенциала с учетом выявленных особенностей научных концепций его понимания.

Материал и методы исследования

Информационную основу исследования статьи составили материалы специальной, научной и учебной литературы по выбранной проблематике. Для достижения поставленной цели авторами были использованы методы теоретического исследования: анализ и синтез, индукция и дедукция, метод абстракции и сравнительный метод.

Результаты исследования и их обсуждение

В научной литературе под «трудовым потенциалом» понимается «интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду,

которой измеряются возможности отдельного человека, различных групп людей, трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности и достижении целей социально-экономического развития при данном уровне производственных сил и степени зрелости общественных и, прежде всего, производственных отношений» [13, с. 367]. То есть трудовой потенциал есть мера участия в общественной производственной деятельности при определенном уровне развития производственных отношений, где могут наблюдаться диспропорции в степени развития трудового потенциала и уровне развития производственных отношений. В основном рассматривается в контексте скрытых, не проявивших еще себя возможностей в различных сферах жизнедеятельности человека [10, с. 11].

Генкин Б.М. в своем определении акцентирует внимание на соотношении понятий «трудового потенциала» и «человеческого потенциала»: «Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т. е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта» [3, с. 97].

Иного мнения придерживается Колосова Р.П., которая полагает, что трудовой потенциал является частью «производственного потенциала», а именно представляет собой количественные и качественные ресурсы живого труда и условия его реализации, техническую вооруженность труда, уровень механизации, организации производства [6]. Таким образом, категория «трудовой потенциал», является лишь производной или атрибутом понятия «производственного потенциала» и не имеет права на самостоятельное существование. Однако, с этим сложно согласиться, так как категория «трудовой потенциал» дает более полную характеристику человеку, как работнику и личности, не редуцируя его задатки только к производственно-технологическим аспектам трудовой деятельности.

Данной точки зрения придерживаются такие ученые, как Слезингер Г.Э. и Сорокина М.Е. [1], которые трудовой потенциал определяют как ресурсную категорию, отражающую возможное количество и каче-

ство труда, которым располагает общество на данном уровне развития науки и техники.

В трактовке Буланова В. и Волгина Н.А.: «Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей, как отдельно человека, так и различных групп работников, общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности» [11, с. 10]. В качественную характеристику трудового потенциала общества ими были включены три составляющие: физическая, интеллектуальная и социальная [14]. Особенностью данного подхода является рассмотрение категории «трудовой потенциал» с точки зрения количественно-качественных характеристик, где разница между трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом состоит лишь в качественной составляющей труда и его потенциальных возможностях.

Так, Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х. и Акимов А.К. дают следующее определение этого понятия: «Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства» [15, с. 719]. Под различными качествами авторы понимают способности и склонности к труду, состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, т.е. все то, что отражает физический и психологический потенциал, объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду определенной квалификации, уровень сознания и ответственности, социальную зрелость, идейную убежденность, интересы и потребности.

По мнению Журавлева П.В., с некоторой долей условности, трудовой потенциал можно разделить на профессионально-квалификационный (приобретенный в процессе учебы и на производстве) и личный (данный от природы) [9]. Обе части неотделимы друг друга, и это означает, что трудовой потенциал имеет сложную структуру, включающую совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность людей: 1) психофизиологическую, отражающую способности и склонности человека, состояние здоровья и т. д.; 2) квалификационную, включающую общие и специальные знания, трудовые навыки и умения;

3) личностную, характеризующую ценностные ориентации, уровень гражданского сознания и т. д.

Каждая их приведенных составляющих может являться приоритетной для организации и, таким образом, быть разновидностью трудового потенциала.

Трудовой потенциал выявляется и реализуется в процессе общественного производства и определяется качествами человека, во-первых, как специфического (трудового) ресурса и основы производства (качествами индивида как части населения); во-вторых, как главной производительной силы и субъекта производственных отношений (качествами индивида как работника – носителя способности к труду, создателя материальных и духовных благ); в-третьих, как члена общества (качествами индивида как социально формируемой личности, члена ассоциации трудящихся, участника управления государственными делами) [4, с. 118].

Данной точки зрения придерживаются Бычин В.Б. и Андреев К.Л., уточняя, что трудовой потенциал есть «способность работника к труду до момента его занятости...» [9]. С данным мнением согласиться весьма сложно, потому что способность работника к труду есть его рабочая сила, которая, по мнению Бычина В.Б., Андреева К.Л., является трудовым потенциалом работника до момента его занятости. Соответственно логично предположить, как только работник приступает к реализации трудовых функций (становится занятым) его трудовой потенциал полностью исчерпывает себя, становясь его рабочей силой, что представить сложно. Трудовой потенциал, представляя собой совокупность скрытых, нереализованных личных качеств, навыков и профессиональных умений работника, существует вне зависимости от его использования полностью или частично в трудовом процессе.

В работе авторского коллектива в составе Адамчука В., Ромашова О., Сорокиной М.Е. трудовой потенциал рассматривается как совокупность всех способностей человека к труду. При этом особое внимание уделяется уровню предприятия. По определению авторов, «трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного

опыта» [1]. Трудовой потенциал согласно данному подходу рассматривается как предел максимального использования работника в производстве с учетом особенностей его профессионализма, опыта и психофизиологических характеристик. Следовательно, трудовой потенциал может выступать индивидуальной характеристикой развития способностей максимального участия работника в производственном процессе, одновременно изменяясь с изменением уровня развития профессионализма, опыта и психофизиологических особенностей человека.

Однако, рассмотрение трудового потенциала в качестве основной характеристики трудовых ресурсов общества свойственно макроэкономическому подходу. Большинство авторов, занимающихся проблемами экономики труда и управлением персоналом на предприятии, оперируют такими понятиями, как «потенциал человека», «трудовой потенциал человека», «творческий потенциал человека». В научной и учебной литературе, посвященной проблемам управления персоналом, категория «трудовой потенциал» рассматривается преимущественно к конкретному работнику [14]. В плановой экономике нередко трудовой потенциал рассматривался как категория, близкая к трудовым ресурсам.

Сводить трудовой потенциал к трудовым ресурсам, как ресурсно-личностному фактору, используемому в производстве, неправомерно, поскольку на практике находит применение лишь часть полезных качеств труда работника. Другая часть остается какое-то время невостребованной и может быть реализована по мере развития научно-технического прогресса, производительных сил и системы отношений, побуждающих людей к более активному участию в процессе труда и общественной деятельности [4, с. 118].

Наиболее верной представляется позиция Шаталовой Н.И. [7], которая рассматривает трудовой потенциал как самостоятельную социальную категорию, как синергетический эффект взаимодействия людей в процессе труда между собой и организацией. Такой подход в наибольшей степени соответствует современному представлению о роли человеческого фактора в организации и её производственной деятельности. При его использовании элементами трудового потенциала считают не только состав

и структуру трудовых ресурсов, но и систему формирования, обучения и повышения квалификации персонала, стимулирования трудовой деятельности и обслуживания работников на предприятии [2].

Трудовой потенциал выражается через конкретный результат в виде полезного эффекта, который проявляется и отражает, с одной стороны, интересы экономики и общества в целом, с другой – интересы отдельного работника. Представляя собой, совокупность природных, сформированных и накопленных свойств, запасов, ресурсов человека, которые нельзя отделить от человеческого организма, трудовой потенциал приводится в движение только живыми силами человека. Трудовой потенциал является составной частью экономического потенциала общества, совокупной способностью производить материальные блага и услуги.

Таким образом, если предположить, что трудовой потенциал опредмечивает себя лишь через конкретные результаты в форме эффекта от проделанной работы, где качество конкретного результата определяет степень развития трудового потенциала индивида, то согласиться полностью с подобным пониманием сущности трудового потенциала сложно, потому что, если трудовой потенциал не реализует и не опредмечивает себя через конкретные результаты деятельности – это еще не значит, что его нет. В определенный момент трудовой потенциал может не использоваться, например, в связи с невозможностью осуществления трудовой функции работником по причине болезни, будучи безработным определенное время, и это не значит, что трудовой потенциал отсутствует. А о степени его развития можно судить, если не по конкретным конечным результатам, то по сумме тех усилий и затрат, которые были связаны с его накоплением и развитием в предыдущие периоды времени и жизни работника.

Попытаемся сформулировать основополагающее представление относительно трудового потенциала, к которому сводится большинство мнений авторов. Оно состоит в том, что трудовой потенциал определяет возможности, как отдельного работника, так и различных групп работников участвовать в трудовой деятельности, используя совокупность комплекса профессиональных и личностных способностей и качеств: знаний, умений, профессиональных навыков,

нравственных качеств, психологических свойств личности.

Однако, большинство определений категории «трудовой потенциал» имеют один недостаток, они не берут во внимание социальные, технические и экономические аспекты его развития посредством которых он только и может быть реализован. Полагая, что трудовой потенциал работника представляет собой возможность достижения определенного результата деятельности, можно отметить, что при равных условиях работы эти результаты могут варьироваться, таким образом, понимание трудового потенциала предполагает наличие таких непосредственных атрибутов как условия его реализации, а также полнота использования. В противном случае, не может идти ни какой речи о рациональном использовании трудового потенциала работников.

Трудовой потенциал включает в себя совокупность свойств, умелое управление которыми помогает в полной мере трансформировать возможности, умения и навыки человека в способности воплощаться в производительную силу в процессе труда, увеличивающие, или, наоборот, сокращающие уровень производительности такого труда.

Множество интерпретаций понятия трудового потенциала, существующих в научной литературе, можно условно разделить на три подхода:

1. Статистический (Андреев К.Л., Буланов В., Бычин В.Б., Волгин Н.). Согласно данному подходу трудовой потенциал рассматривается в тесной связи с категорией трудовые ресурсы, определяется как численность трудовых ресурсов или попросту отождествляется с ними.

2. Социологический (Абдурахманов К.Х., Акимов А.К., Генкин Б.М., Журавлев П.В., Одегов Ю.Г.): трудовой потенциал определяется через степень развития факторов и компонентов трудового потенциала, опосредующих и степень развития рабочей силы работника. Трудовой потенциал сводится к потенциалу самого труда, связывая его с совокупным работником и с трудовым потенциалом организации в целом.

3. Экономический (Адамчук В., Колосова Р.П., Слезингер Г.Э., Сорокина М.Е.): трудовой потенциал определяется как экономическая категория и сводится к понятию «человеческий капитал». Трудовой потенциал рассматривается как обобщающая

характеристика количества и качества совокупных способностей к труду трудоспособного населения по участию в общественно полезной деятельности.

На основе анализа существующих представлений о трудовом потенциале можно выделить ряд положений, касающихся его содержания. Трудовой потенциал: является интегральной характеристикой количества, качества и меры совокупной способности к труду; представляет собой предельную величину возможного участия трудящихся в производстве; характеризуется совокупностью качеств и личностных характеристик человека.

Трудовой потенциал приводится в движение только живыми силами человека, он выражается через конкретный результат в виде полезного эффекта, который проявляется и отражает интересы отдельного работника. Таким образом, можно заключить, что неотъемлемой характеристикой трудового потенциала человека является рабочая сила, под которой понимается «способность к труду, совокупность физических и духовных сил, которыми располагает человек и которые используются им в процессе производства материальных благ» [5]. Именно посредством рабочей силы трудовой потенциал воплощается и материализуется в действительность, именно через рабочую силу мы можем заключить о степени развития и использования трудового потенциала через полезный эффект и результат от проделанной работы.

Если трудовой потенциал представляет собой возможности человека, которые могут все полностью или частично использоваться и воплощаться в производственной деятельности, то рабочая сила представляет собой только те физические и духовные силы, способности к труду, которые непосредственно используются в процессе трудовой деятельности.

Разница между возможностями человека, которые могут использоваться в трудовой деятельности, и теми, которые не используются, или не могут быть использованы в процессе труда, из-за несоответствующего уровня развития технологий, производства и потребностей общества, представляет собой реальные физические и духовные силы и способности человека, которые полностью используются в трудовой деятельности, то есть рабочую силу.

Однако, разница между возможностями и силами человека, которые могут использоваться в процессе осуществления рабочим своей трудовой функции и способностями человека, полностью использующимися в трудовой деятельности – не есть трудовой потенциал. Потому что трудовой потенциал, хотя и включает нереализованные возможности труда, но без рабочей силы он не существует, а если и существует, то не может воплощаться в действительности в форме полезного результата или эффекта от проделанной работы, а существует постольку, поскольку существует способность человека к труду, то есть рабочая сила. Трудовой потенциал представляет собой не только скрытые, нереализованные способности, которые могут дополнительно использоваться в труде, но и те, которые непосредственно в нем используются, т.е. рабочую силу.

В контексте логики данного анализа встает вопрос о необходимости введения аналитической категории, как «нереализованный трудовой потенциал» – не используемый резерв представляет собой простой остаток или результат разницы между величиной трудового потенциала работника и величиной его способностей к труду (рабочей силой).

Таким образом, трудовой потенциал работника представляет собой сумму, с одной стороны, физических и духовных сил, которыми располагает человек и которые непосредственно и полностью используются им в трудовой деятельности, то есть рабочей силы и, с другой стороны, совокупность скрытых и нереализованных возможностей непосредственно не задействованных в труде, но которыми обладает индивид, то есть нереализованного трудового потенциала.

Заключение

Трудовой потенциал является сложной социально-экономической категорией, состоящей из компонентов, совокупность которых можно классифицировать по признакам, каждый из которых имеет свои особенности, например, каждый компонент

характеризуется специфическими способностями людей в сфере трудовой деятельности, в связи с чем определение трудового потенциала должно не только в полной мере характеризовать понятие «потенциал», но и оставаться ресурсной категорией, фактором любого процесса по производству товаров или услуг.

С учетом всех выше приведенных условий сформулируем авторское определение данной категории.

По-нашему мнению трудовой потенциал представляет собой совокупность, основанных на профессиональных знаниях, практических навыках и личностных характеристиках, способностей и скрытых, нереализованных возможностей работников, которые могут сверх необходимых формальных требований дополнительно использоваться в трудовом процессе для достижения целей организации при соответствующем уровне материально-технического, информационного и организационного обеспечения трудового процесса.

Данное определение: раскрывает смысловое содержание понятия «потенциал», характеризующего скрытые возможности, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; соответствует пониманию трудового потенциала как ресурсной категории, включающей в себя необходимые для функционирования и развития системы трудового потенциала различные характеристики работников; представляет собой целостное выражение совокупной возможности трудового коллектива для решения поставленных перед ним организационных задач, то есть отражает способности работников выполнять эффективную трудовую деятельность; отражает сложную структуру трудового потенциала, включающую совокупность различных качеств работников, а также позволяет уточнить и дополнить по своему содержанию концептуальные аспекты определения данной научной категории в современной экономике труда.

Библиографический список

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В. и Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 1999. 407 с.

2. Генералова С.В. Концептуальные основы управления. Формирование конкурентного потенциала с помощью метода бэнчмаркинга // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 1. С. 16-21.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. 6-е изд., доп. М.: Норма, 2006. 462 с.
4. Герасимова В.В. Резервы экономического роста в регионе. Саратов: Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина, 2004. 204 с.
5. Козлов Г.А. Краткий экономический словарь. М.: Политическая литература, 1958. 391 с.
6. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. М., 1987. 161 с.
7. Логиновская О.А., Ташев А.К. Основы формирования и использования трудового потенциала на промышленном предприятии // Вестник ЮУрГУ. 2004. № 10. С. 319-322.
8. Маркс К. Сочинения. 2-е издание. Том 23. М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. 907 с.
9. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: учебник. М.: Финстатинформ, 1997. 877 с.
10. Радько С.Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом: учеб. пособие. СПб.: филиал изд-ва «Просвещение», 2007. 316 с.
11. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. М.: Экзамен, 2000. 478 с.
12. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. 684 с.
13. Труд и заработная плата в СССР: словарь-справочник / сост. и общ. ред. З.С. Богатыренко. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Экономика, 1989. 446 с.
14. Цыганков В.В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования // Человек и труд. 2006. № 6. С. 41-42.
15. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003. 736 с.