

## ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

*Э.К. Исаков*

Трудовой потенциал – сложная социально-экономическая категория. Она является отражением демографических и экономических проблем современного периода.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал; рабочая сила; труд; человеческий ресурс; трудовой капитал.

Разработку социально-экономических проблем трудового потенциала нельзя отрывать от общетеоретических и методологических исследований экономической теории, экономики труда, совокупной рабочей силы, механизма функционирования, формирования и использования трудовых ресурсов.

Термины “потенциал”, “потенциальный” означают наличие у кого-либо (будь то отдельно взятый человек, первичный трудовой коллектив организации, общество в целом) скрытых, не проявившихся способностей в сферах их жизнедеятельности.

В любой социально-экономической системе, действующей на разных уровнях управления, определяющими факторами высокой эффективности человеческой деятельности являются наличный трудовой потенциал и имеющиеся трудовые ресурсы или, одним словом, организованный труд. Как установил еще А. Смит, богатство каждого народа определяется двумя различными условиями:

во-первых, искусством, умением и сообразительностью, с какими применяется его труд;

во-вторых, отношением между числом тех, кто занят полезным трудом, и числом тех, кто им не занят<sup>1</sup>.

В системе современных экономических отношений совокупность всех условий и факторов, характеризующих состояние профессионального искусства и производственных навыков работников, численность экономически активного и занятого населения принято называть *человеческим ресурсом*, или *трудовым потенциалом*. В рыночной экономике, по А. Смиту, число полезных и производительных рабочих зависит от количества капитала, затрачиваемого на то, чтобы дать им работу, и от способа его употребления. В свою очередь, природа капитала, способы его постепенного накопления, а также изменения в количестве труда, приводимого им в движение, тоже зависят главным образом от различных способов его применения, методов выполнения работы и многих иных производственных факторов, придающих труду производительный характер.

Из этого следует, что в достижении высокой производительности труда важнейшее значение имеет человеческий фактор, эффективность трудовой отдачи которого определяется уровнем развития способностей каждого работника, величиной накопленного человеческого капитала, степенью использования трудового потенциала.

Переход к рыночной экономике предполагает разработку теоретических и насущных практических вопросов в сфере труда. В научных исследованиях последних лет понятие “трудовой

<sup>1</sup> *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн.1. – М.: Ось, 1997. – С. 5.

потенциал” имеет неоднозначное толкование. Границы и структура трудового потенциала в качестве объекта изучения до сих пор определены недостаточно четко. Однако можно сказать, что большинством исследователей он идентифицируется с трудовыми ресурсами, рабочей силой, совокупным работником. Характерно сохранение “ресурсного” подхода к определению понятия “трудоустройство”.

Мерой трудового потенциала, по определению авторов учебника “Экономика труда”, служит совокупный фонд рабочего времени, количественно определяемый как возможные к отработке человеко-часы без учета форм и уровня занятости. При этом авторы трактуют трудовой потенциал как наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности<sup>1</sup>.

Модификацией ресурсного подхода к определению трудового потенциала является позиция представителей узбекской школы демографов, определяющей трудовой потенциал как объективные возможности, резервы страны, региона, индивида в сфере живого труда. При этом проводится четкое разграничение между понятиями “трудоустройство” и “трудоустройство”. Трудовой потенциал рассматривается как более объемная категория, включающая соответственно большее число слагаемых. Среди дополнительных качественных компонентов выделяются: личностные характеристики работников, связанные с участием в трудовой деятельности; мотивы; ценностные ориентации в области труда; уровень социальной зрелости; состояние здоровья индивида (с учетом уровня и длительности периода экономически активной жизни) и др. Количественную оценку трудового потенциала узбекские демографы основывают на показателях численности населения, его возрастно-половом составе, а также на измеряемой числом человеко-лет средней продолжительности предстоящей жизни в рабочем периоде, в течение которого определенная совокупность трудоспособного населения может принимать участие в общественном труде<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Трудовой потенциал общества и рынок труда / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.:ЮРИСТЪ, 2002. – С. 64, 68.

<sup>2</sup> Десять лет экономических реформ в Узбекистане: Достижения, проблемы и перспективы. – Ташкент-Берлин-Бонн, 2001. – С.74.

В связи с рассмотрением ресурсного подхода уместно напомнить замечание Л.И. Абалкина о том, что понятия “потенциал” и “ресурсы” не следует противопоставлять. Потенциал (экономический, природный, трудовой) представляет собой собирательную, обобщенную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени<sup>3</sup>. Но эти понятия нельзя и отождествлять. Они соотносятся как мотор и автомобиль.

Другой подход к определению трудового потенциала можно было бы условно назвать “факторным”. Он примечателен тем, что преодолевает принцип сугубо ресурсной характеристики трудового потенциала, историческая обусловленность и ограниченность которого образно была раскрыта академиком Т.И. Заславской. Представители “факторного” подхода характеризуют трудовой потенциал как форму личного или человеческого фактора. Они расширяют его сугубо ресурсное толкование и добавляют оценку возможностей общества по использованию способностей работников в качестве активного субъекта производства.

Представители “факторного” подхода при определении трудового потенциала по-разному раскрывают и его содержание. Согласно одной из позиций, трудовой потенциал характеризует способность общества в динамике обеспечить личный фактор производства в соответствии с требованиями его развития. Субстанционным содержанием трудового потенциала, исходя из такого подхода, являются реально и потенциально возможные результаты реализации личного фактора – количество и качество продукции. Следовательно, трудовой потенциал рассматривается как высшая форма из числа экономических форм проявления личного (человеческого) фактора, которая в своем движении проходит три последовательные стадии: ресурсную, факторную (условия производства) и производительную. Производительная способность личного фактора, выраженная через потенциально возможный результат, таким образом приобретает экономическую форму трудового потенциала.

Согласно другой позиции, трудовой потенциал рассматривается как потенциальный общезакономерный объем труда (рассчитывается как произведение потенциала рабочей силы на потенциальное среднегодовое рабочее время), необходимый при использовании общезакономерных

<sup>3</sup> Абалкин Л.И. Диалектика социалистической экономики. – М., 1981.

производственных функций для расчета общеэкономического производственного потенциала<sup>1</sup>.

Представляется, что данные подходы подменяют определение сущности категории “трудо-вой потенциал” односторонней оценкой эффективности (результативности) использования задействованной на производстве рабочей силы.

Трудовой потенциал есть объемное количественное выражение личного фактора, производное от численности населения в трудоспособном возрасте; количества регламентированного для нужд производства времени в течение суток, недели, месяца, года, человеческой жизни; общественно необходимой напряженности (интенсивность трудовой деятельности) в течение регламентированного рабочего времени, т.е. величина, подсчитать которую точно достаточно сложно.

Группа ученых (В.В. Добрик, М.И. Долишний, С.Н. Злупко, Р.А. Убайдуллаева), определяя трудовой потенциал как форму воплощения человеческого фактора, рассматривают его как единство трудоспособного населения с техническими, экономическими, социальными, организационными и идейно-политическими условиями воспроизводственного процесса, определяющими качество трудового потенциала на каждом этапе его развития<sup>2</sup>.

В понятие “человеческий фактор” авторы вкладывают более широкий и глубинный смысл, чем в понятие “рабочая сила” и “трудо-вые ресурсы”.

Человеческий фактор представляет собой систему взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп людей, деятельность и взаимодействие которых обеспечивает прогрессивное развитие общества.

Личный фактор производства и рабочая сила соотносятся как целое, и человеческий фактор надо рассматривать как проявление всей совокупности личностных качеств человека, которые влияют на его трудовую активность. Данное понятие указывает на решающую роль человека в процессе производства.

Такой взгляд согласуется с пониманием цели общественного развития как создания необходимых условий для социального развития людей, а повышение эффективности экономики – как средство достижения этой цели.

<sup>1</sup> Экономика и право. Энциклопедический словарь Гоблера / Под общей ред. А.П. Горкина., Н.Л. Тумановой и др. – М., 1998. – С. 195.

<sup>2</sup> Добрик В. Повышение качества трудового потенциала // Коммунист. – 1986. – №7.

Связь трудового потенциала с перечисленными традиционными категориями выявляет объективные основы (демографическую, производственно-техническую, социально-экономическую) и факторы его формирования. Это не означает механического объединения качеств и признаков в трактовке исследуемой категории. Трудовой потенциал, по нашему мнению, – это многоуровневая интегральная категория. Его основные элементы способны дополнять и усиливать действие друг друга, в связи с чем эффект трудового потенциала интегрален.

Вместе с тем хотелось бы подчеркнуть, что при раскрытии сущности категории “трудо-вой потенциал” не менее важно делать акцент на ее прикладном характере – органической связи с категорией “экономический потенциал”. В практическом плане это означает, что количественные и качественные стороны трудового потенциала должны оцениваться в единстве с материально-вещественными, организационными и социально-экономическими условиями его реализации, которые определяют его основные сущностные стороны как элемента экономического потенциала.

В более узком смысле трудовой потенциал представляет собой величину возможностей (резерва) пополнения (замещения) рабочей силы.

Совокупный трудовой потенциал складывается из различных частных потенциалов: внутренний слой потенциала (отражает личностные качества отдельных людей); внешний слой (ориентирован на тесное взаимодействие всех частных потенциалов между собой).

Основными компонентами трудового потенциала человека служат здоровье, нравственность, способность к творчеству, активность, организованность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени<sup>3</sup>.

Как видно из табл. 1, показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населения страны в целом.

Трудовой потенциал формируется исходя из определенных условий и под воздействием общих факторов. К условиям, влияющим на результаты формирования и развития трудового потенциала, относятся: политические, культурологические (мировая и национальная культура), этнические, военно-стратегические, природные.

<sup>3</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: Норма-ИНФРА. – М., 2001. – С. 67.

Характеристики трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезни	Потери рабочего времени из-за болезни и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы за год работы одного сотрудника	Трудоспособное население занятых. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

Факторы, определяющие характеристики трудового потенциала: демографические, экономические, расселенческие, социальные, экологические (табл. 2.).

На наш взгляд, можно выделить факторы, определяющие структуру и качество трудового потенциала.

Следует обратить внимание на особенности формирования и использования трудового потенциала в специфических формах деятельности. Взаимосвязь и взаимозависимость всех частных потенциалов еще не обеспечивают равномерность и синхронность процессов формирования и использования комплексного потенциала.

Важнейшим элементом методологии реформирования трудового потенциала общества является структурно-функциональная модель воспроизводства человеческих ресурсов.

К понятию “трудоу потенциал” тесно примыкает понятие “человеческий капитал”, а его основным параметром является, по нашему мнению, цена рабочей силы (см. модель).

В заключение приведем следующие уточненные понятия человеческого потенциала, трудового потенциала и человеческого капитала. Прежде всего, следует заметить, что всякий потенциал связан с имеющимися будущими возможностями, например, что человек умеет

Таблица 2

Факторы, определяющие структуру и качество трудового потенциала

Факторы				
демографический	экономический	расселенческий	социальный	экологический
Воспроизводство населения: естественное и механическое движение; половозрастная структура	Трудовые ресурсы: баланс трудовых ресурсов; потребности в кадрах: квалифицированных рабочих; и специалистов; инвестиции в человеческий капитал; нововведения в человеческие ресурсы	Размещение населения: плотность населения по территориальным единицам; урбанизация	Качество жизни, миграционная подвижность, уровень образования	Экологическая восприимчивость и адаптация, удовлетворенность средой обитания, здоровье населения

делать. Человеческий капитал определяет те материальные блага или достижения, которыми человек обладает, что он уже имеет.

Следовательно, *человеческий капитал* – это совокупность личного богатства, материального имущества, индивидуальных способностей, профессиональных знаний, производственного опыта и внутренних мотивов, которые служат для человека основным источником извлечения дохода и получения материальных и духовных благ. С человеческим капиталом весьма тесно связан *человеческий потенциал*, характеризующий его максимальные возможности в дости-

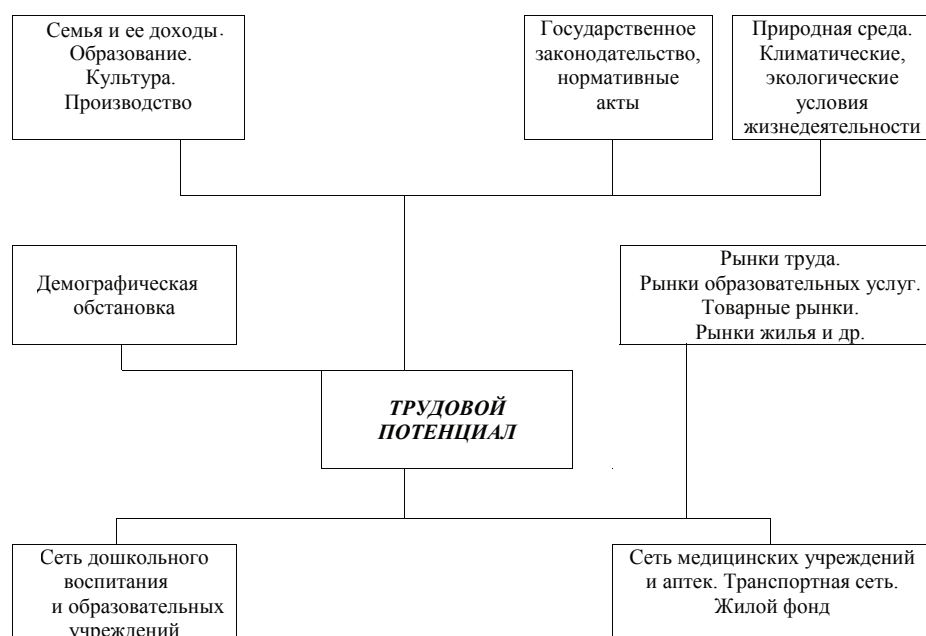
жении различных материальных и духовных ценностей. Человеческий потенциал, как правило, всегда превышает человеческий капитал, поскольку он учитывает не только уже полученные доходы, но и еще неиспользованные резервы. В общем виде человеческий потенциал и человеческий капитал связаны следующей зависимостью:

$$\text{ЧП} = \text{ЧК} + \text{ЧР},$$

где ЧП – человеческий потенциал;

ЧК – полученный человеческий капитал;

ЧР – неиспользованные человеческие резервы.



Структурно-функциональная модель формирования трудового потенциала

*Трудовой потенциал* – это часть человеческого потенциала, характеризующего возможности участия человека, персонала предприятия, населения страны в производстве и обмене материальных благ вообще. Между трудовым и человеческим потенциалом существует сложная зависимость. С одной стороны, человеческий потенциал характеризует возможности человека не только в трудовой деятельности, но и его личные достижения в различных сферах человеческой жизни, т.е. все человеческие способности в широком их теоретическом понимании и практическом использовании. С другой стороны, трудовой потенциал, используемый в процессе труда в совокупности с различными видами техники и иных

средств производства, позволяет значительно расширить человеческий потенциал, получить больше материальных благ и обеспечить рост человеческого капитала. Отсюда можно сделать вывод о возрастании в системе новых экономических отношений роли и значения трудового потенциала, высокий уровень развития и полная степень использования которого служат одним из главных факторов повышения эффективности производства и качества жизни населения. Таким образом, трудовой потенциал – сложная социально-экономическая категория. Этот научный термин является отражением демографических и экономических проблем современного периода.