

В послевоенный период на смену принудительным миграциям пришел организованный набор рабочей силы. В 1956-1960 гг. наблюдался пик оргнабора. За 1956-1958 гг. по организованному набору прибыло 125 тыс. человек, из них более половины (свыше 65 тыс.) поступили на предприятия угольной промышленности, и примерно одна треть – в лесные поселки (39179 человек). Оставшаяся часть рабочих поступила в другие отрасли народного хозяйства Коми АССР. Лесозаготовительные предприятия за 1956-1960 гг. приняли на работу по оргнабору около 60 тыс. рабочих. В конце исследуемого периода оргнабор в таких отраслях, как нефтяная и угольная, постепенно начал уменьшаться, и соответственно стала возрастать доля других форм комплектования кадров, в частности, прием рабочих самими предприятиями. Основными районами, откуда привлекалась рабочая сила в Коми АССР, были Архангельская, Вологодская, Ярославская, Кировская и Московская области, Краснодарский край, Белорусская ССР<sup>364</sup>.

Можно заключить, что основу гулаговской экономики составляло внеэкономическое принуждение, по сути неэффективное, но способное обеспечивать определенные результаты. Однако гулаговская экономика, позволявшая решать задачи экстенсивного развития, не смогла адаптироваться к новым хозяйственным условиям, требовавшим интенсификации производства. Во многом этим был обусловлен кризис ГУЛАГа и его распад.

## **К ИССЛЕДОВАНИЮ КАТЕГОРИИ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»**

**Т.В. Сергневич**

*Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск (Республика Беларусь)*

В научной экономической литературе категория «трудовой потенциал» употребляется довольно часто. Вместе с тем в зависимости от контекста конкретного научного исследования и методологического подхода автора оно может принимать различные значения. Распространение в литературе исследований, посвященных трудовому потенциалу, во многом обусловлено становлением кибернетики, а позже – и синергетики, методология которой используется при исследовании сложных социальных систем, в том числе в управлении названными системами, ключевой фигурой которых является человек.

Первоначально понятие «трудовой потенциал» использовалось в значении, близком к понятию «трудовые ресурсы», либо как его сино-

<sup>364</sup> Турубанов А.Н., Игнатова Н.М., Светопольская В.О. Особенности решения проблемы кадров в индустриальных отраслях народного хозяйства Коми АССР во II половине 40-х – 50-е годы // История Коми с древнейших времен до современности. Т. 2. 2-е изд., испр. и доп. Сыктывкар, 2011. С. 497-498.

ним. Это послужило основой формирования отождествляющего подхода к пониманию этого социально-экономического явления, представителями которого стали И.С. Волохин, Л.С. Дегтярь, В. Костаков, Л. Кунельский, А. Попов, Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. Отличительной особенностью данного подхода стало отождествление категории «трудовой потенциал» и таких понятий, как «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», вследствие упрощенной трактовки экономической системы общества в СССР и относительно непродолжительного периода изучения этого явления.

Понятие трудового потенциала в рамках данного подхода раскрывается через количественные и качественные признаки трудовых ресурсов. Например, Г.П. Сергеева и Л.С. Чижова определяют трудовой потенциал как «ресурсы труда, которыми располагает общество. Численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т.д.), – отмечают указанные авторы, – определяют реальное значение трудового потенциала».<sup>365</sup> Л. Кунельский раскрывает содержание трудового потенциала через трудоспособность отдельных индивидов, относя к трудовому потенциалу «всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков. Наряду с непосредственно занятой в производстве рабочей силой в него входят те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-то причинам – социальным или личным – не заняты в народном хозяйстве».<sup>366</sup> По существу Л. Кунельский не проводит существенных содержательных различий между понятиями «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». В. Костаков и А. Попов подчеркивают необходимость комплексного рассмотрения количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов: «трудовой потенциал страны и ее регионов – это соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их количественной и качественной стороны».<sup>367</sup> Развивая эту посылку, И.С. Волохин описывает трудовой потенциал, основываясь на системном подходе: «трудовой потенциал – это совокупность ресурсов труда, состоящих из множества взаимосвязанных элементов. Основными признаками, служащими основанием для отнесения того или иного элемента к данной совокупности, являются физические или интеллектуальные способности к труду, которыми обладает организм, живая личность».<sup>368</sup>

---

<sup>365</sup> Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. М., 1982. С. 3.

<sup>366</sup> Кунельский Л. Трудовой потенциал страны и повышение эффективности его использования // Коммунист. 1984. № 14. С. 27

<sup>367</sup> Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. 1982. № 7. С. 61.

<sup>368</sup> Волохин И.С. Трудовой потенциал Таджикистана и пути повышения эффективности его использования. Душанбе. 1983. С. 91.

Фактическое отождествление трудовых ресурсов и трудового потенциала встречается и в современной научной литературе. М.П. Пилуй отмечает, что «реальное значение трудового потенциала республики (*Республики Беларусь – Т.С.*) в условиях инновационного пути развития определяется не столько численностью трудоспособного населения, сколько его качественными характеристиками (особенно состоянием здоровья, уровнем образования и квалификации работников), на формирование которых воздействует ряд факторов, в первую очередь демографических и социально-экономических».<sup>369</sup> Коллектив авторов Е.Н. Синдяшкина, А.Д. Попов, Е.В. Митина, характеризуя развитие трудового потенциала в России, выделяют такие тенденции, как «сокращение численности трудового потенциала и изменение его возрастной структуры».<sup>370</sup> Использование категории «трудоу потенциал» в таком контексте позволяет сделать вывод об использовании указанными авторами понятий «трудоу ресурсы» и «трудоу потенциал» как синонимов. Это обуславливает выбор в качестве критериев измерения (оценки) трудового потенциала таких показателей, как «состояние здоровья, уровень профессионального образования, материальное благосостояние, состояние рынка труда».<sup>371</sup> В то время как первые два показателя могут быть отнесены к характеристикам трудового потенциала, последние два свидетельствуют об эффективности его использования.

Как характеристику трудовых ресурсов трудовой потенциал рассматривают Е.А. Антипова и Б.А. Манак, которые определяют трудовой потенциал как «численность и качество трудовых ресурсов, от которых зависят трудовые возможности, трудовая отдача, количество и качество труда, а в конечном итоге – объем произведенных благ и услуг. Трудовой потенциал формируется на демографической основе»<sup>372</sup>, которую определяет «численность населения и его состав по полу и возрасту. Все другие качественные характеристики, дополняющие величину трудового потенциала (уровень образования работников, их квалификация, степень трудовой активности, занятости, мобильности, уровень производительности их труда), – продолжают указанные авторы, – зависят от уровня социально-экономического развития региона».<sup>373</sup> В определении трудового потенциала Е.А. Антипова и Б.А. Манак акцентировали внимание на зависимости социально-экономического развития региона от трудового потенциала, в то время как в дальнейшем говорят о первичности социально-экономического развития. Выявление взаимозависимостей и взаи-

---

<sup>369</sup> Пилуй М.П. Формирование и использование трудового потенциала Беларуси // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2010. № 3. С. 15-22. С. 15.

<sup>370</sup> Инновационная экономика: занятость, трудовая миграция, эффективность труда / Л.С. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др.; под ред. Л.С. Чижовой; Ин-т макроэкономических исследований. М.: Экономика, 2011. С. 162.

<sup>371</sup> Там же. С. 184.

<sup>372</sup> Антипова Е.А., Манак Б.А. Регионы Беларуси: особенности демографического развития и трудовой потенциал сельской местности. Минск, 2007. С. 14.

<sup>373</sup> Там же. С. 14.

мосвязей качества трудового потенциала и социально-экономического развития региона – весьма сложная, многоаспектная задача.

Количественная и качественная составляющая трудовых ресурсов может служить отправной точкой в исследовании категории «трудо­вой потенциал». При проведении характеристики трудового потенциала и оценки его объемов сложно уйти от количественных показателей наличных трудовых ресурсов, от оценки их квалификации, инновационной активности и т.д. Вместе с тем, как справедливо отмечает В.В. Фаузер, «неверно сводить трудовой потенциал к трудоспособному населению (трудо­вым ресурсам) как ресурсно-личному фактору производства».<sup>374</sup>

Развитием отождествляющего подхода к пониманию трудового потенциала стал потенциально-детерминированный подход, возникший как реакция на задачу по достижению роста производительности труда. Представителями этого подхода являются В.С. Буланов, Э.А. Лутохина, Н.Р. Хадасевич, Н.И. Шаталова, П.Э. Шлендер. Объединяет точки зрения названных авторов их ориентация на значение слова «потенциал» (от *potencia* – возможность), которое позволяет характеризовать трудовой потенциал не как фактическое сложившееся состояние объекта, а как возможное, т.е. реализуемое при наличии определенных условий. Потенциал включает в себя не только явные, но и скрытые возможности, что обуславливает сложность его выявления и измерения.

В.С. Буланов определяет трудовой потенциал как «совокупность трудовых возможностей всех работников (включая ищущих работу безработных) достигать определенных результатов и обеспечивать функционирование системы в обычных конкурентных условиях».<sup>375</sup> Трудовой потенциал характеризуется трудовыми возможностями трудовых ресурсов. Э.А. Лутохина развивает представление о категории «трудо­вой потенциал», адаптируя его к условиям современной экономики. Ученый подчеркивает несоответствие новым реалиям традиционного содержания понятия «рабочая сила», что обуславливает актуальность применения понятия «*личностный трудовой потенциал*», которое должно отразить субстанциональную основу нового, современного рынка труда».<sup>376</sup> Э.А. Лутохина определяет личностный трудовой потенциал как «совокупность личностных возобновляемых и развиваемых, явных и неявных способностей и качеств данного индивида, которые определяют потенциальную меру трудовой активности личности».<sup>377</sup> Подобного подхода придерживается Н.И. Шаталова, определяющая трудовой потенциал как «меру наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и

---

<sup>374</sup> Фаузер В.В. Оценка демографического и трудового потенциалов Республики Коми // Известия Коми научного центра УрО РАН. 2010. № 1. С. 105-111. С. 106.

<sup>375</sup> Буланов В.С. Основы социально-экономической теории развития человека. М., 2014. С. 81.

<sup>376</sup> Лутохина Э.А. Рынок труда в условиях глобализации. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2015. С. 13.

<sup>377</sup> Там же. С. 13.

определяющих его реальную плодотворность».<sup>378</sup> Она выделяет такие структурные компоненты трудового потенциала работника как психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные.

Представители потенциально-детерминированного подхода существенно расширили содержание трудового потенциала. Они первыми выделили блок скрытых возможностей трудовых ресурсов, которые могут быть выявлены и реализованы. Вместе с тем недостаточно внимания было уделено факторам, от которых зависит реализация этих возможностей.

На этот вопрос отвечают представители факторно-ситуационного подхода, а именно К.Х. Абдурахманов, Ю.Г. Одегов, Я.А. Павлов, Х.М. Психоматов, С.В. Шевченко. Этот подход к рассмотрению трудового потенциала базируется на выявлении зависимости реального трудового потенциала от условий труда, в которых ожидается его реализация. Выделение условий применения труда стало критерием разделения трудовых ресурсов и трудового потенциала, а конкретные организационно-технические условия позволяют оценить эту компоненту. Возможности использования трудовых ресурсов измеряются через показатели производительности.

С.В. Шевченко выделяет «две плоскости измерения трудового потенциала работающих: первая плоскость предполагает оценку совокупности количественных и качественных характеристик трудоактивного населения; вторая плоскость предполагает оценку совокупности характеристик социально-экономических условий, в которых осуществляется трудовая деятельность».<sup>379</sup> По мнению Ю.Г. Одегова, трудовой потенциал – это «интегральная характеристика способностей к труду, которая отражает возможности как отдельного работника, так и совокупного рабочего по их участию в общественном труде, то есть, – это персонифицированная (воплощенная в конкретных личностях) рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных характеристик, как реализованных, так и еще не реализованных в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях производства».<sup>380</sup> Возможности работников по их участию в труде зависят не только от самих работников и их совокупных характеристик, но от того, какие производственные возможности им будут обеспечены. Интегральным измерителем этих возможностей и условий является показатель производительности труда. Ю.Г. Одегов отмечает по этому поводу, что «реальный (действительный) ТП (*трудовой потенциал работника – Т.С.*), занятого в производстве, характеризуется уровнем производительности труда, ко-

<sup>378</sup> Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М., 2003. С. 7.

<sup>379</sup> Шевченко С.В. Оценка эффективности использования трудового потенциала // Труды БГТУ. Экономика и управление. 2014. № 7. С. 25-29. С. 25-26.

<sup>380</sup> Одегов Ю.Г. Управление трудовым потенциалом промышленных предприятий в условиях НТП: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 1988. С. 11-12.

торый обеспечивается им путем реализации той части его потенциала, которую работник фактически использует в процессе трудовой деятельности». <sup>381</sup>

Через производительность труда выстраивает содержание трудового потенциала и Х.М. Психوماхов, полагая, что «все составные элементы экономического содержания трудового потенциала работника могут быть приведены к одному знаменателю и показателю: производительной способности работника, уровень которой можно определить по потенциальной производительности его труда». <sup>382</sup> Под трудовым потенциалом указанный автор понимает категорию, отражающую «диалектическое единство способностей работника и условий, создаваемых для реализации этих способностей, и их расширенного воспроизводства рыночной средой, активно изменяющейся под воздействием этого потенциала». <sup>383</sup> Вместе с тем факторно-ситуационный подход не позволяет провести разграничение трудового и производственного потенциала.

На основании рассмотренных подходов, под трудовым потенциалом предлагается понимать производственные, инновационные, адаптационные и воспроизводственные возможности трудовых ресурсов, управление которыми осуществляется с использованием мотивационных и административно-командных механизмов. Воспроизводственные возможности трудовых ресурсов определяются привлекательностью предприятий отрасли как работодателей, степенью открытости внутренних рынков труда, качеством человеческого капитала занятых и потенциально занятых в отрасли.

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОМЫШЛЕННОГО ОСВОЕНИЯ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИИ\***

**Л.А. Попова, д.э.н., М.А. Терентьева, к.э.н.**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

20 февраля 2013 г. Президентом России была утверждена Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации. <sup>384</sup> В следующем

---

<sup>381</sup> Одогов Ю.Г. Управление трудовым потенциалом промышленных предприятий в условиях НТП: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 1988. С. 12.

<sup>382</sup> Психوماхов, Х. М. Расширенное воспроизводство трудового потенциала как условие устойчивого развития региона: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2005. С. 9.

<sup>383</sup> Там же. С. 9.

\* Статья подготовлена в рамках Комплексной программы фундаментальных научных исследований УрО РАН, проект № 18-6-7-24 «Демографическое старение России: региональные особенности, последствия, государственная социальная политика».

<sup>384</sup> Стратегия развития арктической зоны Российской Федерации. URL: [https://narfu.ru/aan/Encyclopedia\\_Arctic/Encyclopedia\\_AZRF.pdf](https://narfu.ru/aan/Encyclopedia_Arctic/Encyclopedia_AZRF.pdf) (дата обращения 15.06.2018).