

УДК 331.522

СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»*

Лыткина Т. С., канд. социол. наук, старший научный сотрудник
лаборатории демографии и социального управления;
Фаузер В. В., д-р экон. наук, профессор, зав. лабораторией
демографии и социального управления

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

Сергиевич Т. В., аспирант кафедры «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

В последние двадцать лет изменилось отношение к важнейшему ресурсу общества – человеку труда. Закономерно, что изменились и подходы к раскрытию сущности категории «трудовой потенциал». На подходы к оценке трудового потенциала повлияло и то, что труд стал не обязательным, наряду с занятыми на рынке труда появились «индивидуальные предприниматели», «безработные» и т.д.

Трудовой потенциал, как интегральная категория, характеризует количество, качество и меру способности к осуществлению общественно полезной деятельности той части трудоспособного населения, которая желает и готова работать (включая занятых и безработных), что дает возможность приведения в действие других составляющих экономического потенциала через конкретную систему форм и отношений занятости. Трудовой потенциал выступает в качестве составной части «экономического потенциала» и имеет особое значение для достижения сбалансированности с материально-вещественными составляющими экономического потенциала. Он может быть недостаточным (трудодефицит) или избыточным (безработица)

* Статья подготовлена в рамках выполнения НИР «Демографический и трудовой факторы устойчивого развития северных регионов России» (№ ГР АААА-А16-116021210329-2, 2016-2018 гг.).

по сравнению с другими элементами экономического потенциала и выступать либо ограничителем реализации их возможностей, либо важнейшим фактором подъема экономики.

В количественном отношении максимально возможная величина трудового потенциала определяется численностью трудоспособного населения, фактически же – численностью его экономически активной части, от размеров которой зависят возможности приведения в действие имеющихся в распоряжении общества (или иного субъекта хозяйствования) материальных, природных, финансовых ресурсов как составляющих экономического потенциала, развития различных сфер общественно-полезной деятельности, воспроизводства условий жизнедеятельности проживающего населения. В качественном отношении трудовой потенциал характеризуется системой показателей (образовательный, профессиональный, половозрастной состав), позволяющих оценить степень соответствия экономически активного населения задаче приведения в действие имеющихся материальных элементов производительных сил, освоения разведанных полезных ископаемых, использования наличных финансовых ресурсов, обслуживания отраслей социальной сферы, производственной и рыночной инфраструктуры [1].

Определение трудового потенциала и его рассмотрение как системы мы находим в работе [3, с. 396, 400–402]. Автор под трудовым потенциалом понимает «развитую в данном обществе совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоактивного населения, которые реализованы или могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня развития производительных сил, научно-технического прогресса и системы отношений, связанных с участием в процессе труда и общественной деятельности». В понятие трудоактивного населения он включает не только категорию дееспособных лиц в трудоспособном возрасте, но и находящихся за его пределами, занятых как подготовкой к трудовой деятельности, так и ею в общественном производстве, а также индивидуальной трудовой деятельностью, предпринимательством.

Включая совокупность демографических, социальных и духовных способностей конкретного трудоактивного населения, трудовой потенциал формируется в результате непосредственного воздействия социально-экономических, социально-психологических, духовных факторов, которыми (так же, как и участие в непосредственном процессе

труда) опосредуется его переход из возможных в реальные производительные силы общества.

Трудовой потенциал можно представить в виде многоуровневой динамической системы, каждый элемент которой органически дополняет и раскрывает внутренние возможности человека, необходимые для активной трудовой деятельности и самодеятельности в рамках определенной политической и социально-экономической системы.

Демографическая подсистема. Если речь идет о трудовом потенциале населения, то демографическая составляющая как количественное наращивание и субстрат для последующего развития качественных характеристик населения играет первостепенную роль. В число основных блоков демографической подсистемы ТП входят: демографическое воспроизводство, обеспечивающее непрерывное возобновление поколений людей как физических носителей социальных качеств и отношений; состояние жизненных потенциалов дееспособного населения; состояние здоровья различных категорий и возрастных групп населения; миграционные перемещения как фактор формирования общих границ численности возрастных групп трудоактивного населения.

В зависимости от степени влияния на трудовой потенциал таких основных демографических процессов, как рождаемость и смертность, а также демографического роста в целом, он может испытывать различную напряженность в развитии. Если в условиях расширенного воспроизводства населения каждое последующее поколение непрерывно расширяет границы трудового потенциала, то при замедленном или нулевом демографическом росте изменение ТП определяется преимущественно качественными элементами – социально-экономической подсистемой, регулируемой трудовыми и распределительными отношениями. Отсюда следует, что количественные и качественные элементы трудового потенциала обладают разной скоростью оборота в процессе жизненного цикла человека. Причем, если качественные характеристики могут, как улучшаться, так и ухудшаться, не нарушая стабильность физической массы ТП, то количественные параметры, как правило, изменяют его физический объем. Это позволяет утверждать, что ТП – достаточно динамичная характеристика народонаселения и может увеличиваться в условиях роста, стабилизации и даже определенного сокращения численности населения (депопуляции).

Социально-экономическая подсистема. Тот или иной тип социально-экономической системы формирует, в конечном счете, соответствующий тип трудового потенциала населения. Если в условиях административно-командной экономики трудовой потенциал закреплен государственной формой собственности и адекватными ей формами занятости, лишавшими субъект производства элементарной экономической свободы, то исторический опыт многих стран Запада свидетельствует о несомненной эффективности социально-экономического развития при рыночном типе экономики, что достигается, как правило, в сочетании с гражданскими свободами и демократичной политической властью. Центральное место в социально-экономической подсистеме ТП занимает проблема трудовой активности населения. Она обусловлена формами хозяйствования, многообразием форм занятости, мотивационной структурой экономического поведения, соответствующими системами материального стимулирования.

Социально-психологическая подсистема. В этой подсистеме ведущую роль играет проблема формирования личности как субъекта трудовой деятельности. По функциональному назначению этот блок структуры ТП призван сформировать в процессе социализации личности, ее воспитания, обучения, профессиональной подготовки своеобразный потенциал трудоспособности, необходимый для нормального функционирования и реализации трудового потенциала населения.

Установлено наличие в научной литературе трех принципиально отличных подходов к оценке трудового потенциала: демографический, «затратный» и «результатный». Предлагается измерять трудовой потенциал, используя комплекс взаимосвязанных показателей, характеризующих его как систему [2, с. 9–11].

Трудовой потенциал как экономическая категория характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, т.е. все то, что отражает психологический и физиологический потенциал с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду соответствующей квалификации, с уровнем со-

знания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, интересами и потребностями и др. В этом аспекте трудовой потенциал человека характеризует качественную оценку интеллектуальных и физических способностей личности, а также уровень развития самосознания и нравственных качеств применительно к трудовой деятельности человека.

Таким образом, трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, только определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал еще характеризует его качество и потенциальные возможности. Вместе с тем эта качественная сторона находится в определенном единстве с трудовыми ресурсами. Знания о количественном и качественном составе трудовых ресурсов и трудовом потенциале необходимы для организации воспроизводства рабочей силы, экономическим содержанием которого являются отношения, складывающиеся по поводу ее формирования, распределения (перераспределения) и использования.

Список литературы

1. Магомедов М. М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект): автореф. дис. ... докт. экон. наук. – М.: ИНЖЭКОН РАН, 2001. – 56 с.
2. Мост С. А. Управление трудовым потенциалом региона с учетом демографических ограничений на рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Самара, 2010. – 22 с.
3. Пирожков С. И. Избранные научные труды: В 2 т. – Т.1. Демографический и трудовой потенциал. – Киев: Нац. торг.-экон. ун-т, 2008. – 934 с.