

*Е. А. Леденева*

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ КАТЕГОРИЙ ТРУДА**

*Работа представлена кафедрой общей экономической теории  
Воронежского государственного университета.*

*Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор И. Т. Корогодин*

**В статье делается попытка установить соответствия категорий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «труд». Трудовой потенциал характеризуется с сущностной и содержательной сторон. Дано авторское определение трудовому по-**

тенциалу. Особое внимание уделяется этапам развития человеческих сил, на основе которых устанавливается соотношение категорий и делается вывод, что именно трудовой потенциал во многом обеспечивает эффективный труд.

The author of the article tries to determine conformity of the categories «labour force», «labour resources», «labour potential», «human capital» and «labour». Labour potential is characterised from essential and substantial aspects. The author presents a definition of labour potential. Special attention is paid to human force development stages. The author determines the categories' correlation on the basis of these stages and makes the conclusion that labour potential provides effective labour in many respects.

В результате развития представлений о человеке как субъекте экономической жизни возник ряд понятий: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал». Это явилось своеобразной реакцией науки на потребность практики обеспечить более качественный анализ трудовых потенциальных возможностей на всех уровнях современной экономической системы. Каждое из названных понятий относится к человеку, но имеет свое специфическое экономическое или социальное содержание и сферу применения.

Трудовой потенциал как экономическая категория начал рассматриваться в начале 80-х гг. XX в. и, на наш взгляд, еще не получил широкого освещения в научной литературе. Но мы исходим из того, что отдельные свойства и компоненты трудового потенциала исследовались различными экономическими школами.

Можно выделить несколько основных различающихся подходов к определению роли человеческого фактора в экономической системе.

Первый подход (А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сей, К. Маркс) рассматривает такие категории, как «способности рабочих к труду», «физические силы», «производительные рабочие силы»<sup>1</sup>, «рабочая сила»<sup>2</sup>. То есть происходит разграничение «способностей» и «сил», что имеет важное теоретико-методологическое значение для нашего исследования, так как мы согласны с данной точкой зрения.

На наш взгляд, рабочая сила как природные способности полностью включает-

ся в структуру трудового потенциала, являясь основой для последующего развития и накопления его свойств.

Второй подход связан с теорией человеческого капитала. Г. Беккер и Т. Шульц считали образование основой, обеспечивающей постоянный рост производительной силы труда. На наш взгляд, человеческий капитал, являясь приобретенными в результате инвестиций свойствами человека, входит в состав трудового потенциала.

Третий подход связан с отождествлением трудового потенциала и личного фактора производства. Например, М. И. Скаржинский, И. Ю. Баландин, А. И. Тяжов определяют трудовой потенциал как «форму движения личного фактора на завершающей стадии после его соединения с вещественными факторами производства»<sup>3</sup>. Мы считаем, что сведение трудового потенциала к понятию личного фактора производства ограничивает его содержание. Трудовой потенциал, как и рабочая сила, выступая предпосылкой к труду, обеспечивает личный фактор производства, наполняет его свойствами и содержанием.

Четвертый подход связан с рассмотрением трудового потенциала как категории, близкой к трудовым ресурсам. Например, В. И. Костаков и А. Попов исследуют трудовой потенциал страны как «соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте количественных и качественных сторон»<sup>4</sup>. С этим определением тоже нельзя согласиться. На наш взгляд, трудовые ресурсы обладают трудовым потенциалом, который является их основным свойством. По мысли Г. В. Якшибаевой, трудовой по-

тенциал выступает «качественно-количественным выражением заложенной в работнике, трудовом коллективе, трудоспособном населении региона или страны способности к физическому, интеллектуальному и духовно-творческому труду (трудовой деятельности) при наличии полной и свободной возможности реализации этой способности»<sup>5</sup>. Но мы считаем, что трудовой потенциал является тем «промежуточным звеном», которое превращает способности человека в силы, готовые совершать производственный процесс. Трудовые ресурсы превращаются в производительную силу человека посредством трудового потенциала.

Таким образом, несмотря на достаточно широкое проведенное научное исследование в области трудового потенциала и его соотношения с другими понятиями, теория трудового потенциала во многом еще не совершенна и требует дальнейшего развития.

На наш взгляд, под трудовым потенциалом следует понимать совокупность природных, сформированных и накопленных свойств, возможностей, запасов, ресурсов человека, образующих силы для осуществления производительной трудовой деятельности в целях создания жизненных благ, удовлетворяющих потребности людей.

Данное определение содержит две важные идеи. Во-первых, оно подчеркивает все многообразие возможностей и сил, характеризующих скрытые, нереализованные резервы, которые при изменении окружающих условий могут из потенциальных перейти в действительность. То есть трудовой потенциал характеризуется не только степенью подготовленности работника в настоящий момент к выполнению каких-либо трудовых функций, но и его возможностями в долгосрочной перспективе выполнять эти функции с учетом возраста, образования, практического опыта, деловых качеств и т. п.

Во-вторых, из данного определения явно прослеживается структура содержа-

ния трудового потенциала. Он включает следующие структурные элементы:

- совокупность природных свойств (способности и склонности человека, состояние здоровья, работоспособность, выносливость, талант и т. д.), которые обеспечивают существование работника как биопсихосоциального типа;

- сформированные и накопленные свойства (объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, профессиональное мастерство, квалификация и т. д.), содействующие выполнению функций целестремления личности в социально-экономической системе для обеспечения производства нужного количества и качества благ, удовлетворяющих общественные потребности;

- свойства, реализуемые в общественной деятельности (личностные составляющие): ценностные ориентации, идейно-нравственные и культурные интересы, потребности и запросы в сфере труда, уровень общей культуры и т. д.

Трудовой потенциал – экономическая категория, выражающая систему экономических отношений, основой которых являются отношения собственности. Именно личная собственность человека становится экономической основой системы отношений по поводу трудового потенциала. Объектом этих отношений выступают различные силы человека, которые составляют трудовой потенциал, обеспечивающий процесс труда. Эти составляющие не отделяемы от их носителя, самого человека, работника. Источником движения трудового потенциала выступают приобретенные силы к труду, исходной основой для которых являются природные силы человека.

Субъектом трудового потенциала выступают люди, обладающие способностями к труду и силами, которые реализуются в труде.

Отношения личной собственности возникают у человека на свои силы. Каждый человек является собственником своего трудового потенциала, имеет право вла-

деть, распоряжаться и пользоваться своим потенциалом и получать от него доход. Поэтому у каждого человека возникает личный экономический интерес в увеличении данного дохода за счет накопления своего трудового потенциала. Отношения личной собственности на трудовой потенциал определяют характер других экономических отношений, в том числе и трудовых, которые складываются по поводу воспроизводства трудового потенциала.

Важная роль в движении и развитии трудового потенциала принадлежит рыночным отношениям. В экономической литературе есть различные точки зрения при ответе на вопрос о том, что же продается на рынке труда. Мы согласны с мнением И. Т. Корогодина, Л. П. Киян, что ни рабочая сила, ни труд не могут быть объектом купли-продажи на рынке. Объектом обмена между наемным работником и работодателем является услуга, совершаемая трудом<sup>6</sup>.

Подобно рабочей силе, человеческому капиталу и труду трудовой потенциал не может продаваться и покупаться на рынке как товар. Представляя собой совокупность природных, сформированных и накопленных сил, неотделимых от человеческого организма, трудовой потенциал приводится в движение только живыми силами человека. Следовательно, покупка трудового потенциала означала бы и покупку самого человека с его способностями, что противоречит принципам современной рыночной экономики.

Услуга трудового потенциала как составная часть услуги труда – это процесс реализации природных сил, накопленных знаний, физических и умственных сил, – это момент действия, совершаемого человеческим трудовым потенциалом, который выражается через конкретный результат в виде полезного эффекта. Именно услуга труда как результат реализации трудового потенциала обладает стоимостью и потребительской стоимостью, может быть выражена в цене, реально отделиться от человека и свободно обмениваться на рынке.

Сущность трудового потенциала проявляется через его функции. На наш взгляд, целесообразно выделить две группы функций трудового потенциала, соответствующие интересам экономики, общества в целом и отдельного работника.

1. Функции трудового потенциала, отражающие интересы экономики и общества в целом:

а) производственная – заключается в том, что с помощью своего трудового потенциала человек непосредственно включается в процесс производства товаров и услуг;

б) эффективная – состоит в содействии получению большего эффекта при производстве товаров и услуг за счет рационального применения трудового потенциала. Трудовой потенциал, являясь предпосылкой к труду, превращает способности человека в силы, обеспечивающие эффективное использование капитала и других факторов производства;

в) стратифицирующая – заключается в том, что с помощью развития трудового потенциала общество имеет гарантию, что наиболее важные рабочие места по справедливости занимают самые квалифицированные люди, т. е. по теории стратификации они работают на «первичном» сегменте рынка труда, представляя его «ядро»;

г) интегративная – отражает способность трудового потенциала соединяться с другими факторами производства, взаимодействовать с другими потенциалами.

2. Функции трудового потенциала, отражающие интересы отдельного работника:

а) экономическая – состоит в образовании экономической основы получения дохода собственником трудового потенциала при оказании им услуги труда работодателю;

б) коммуникативная – трудовой потенциал служит средством связей работника с коллективом, обществом в целом. Он создает возможности достижения коллективных целей и единения интересов отдельного работника и коллектива посредством совместного труда;

в) дифференцирующая – заключается в том, что трудовой потенциал дифференцирует людей по способностям и силам, затратам и результатам, что может использоваться при оплате услуг труда и т. п. Цель дифференциации – стимулировать повышение квалификации, производительности труда.

Таким образом, сущность трудового потенциала выражает, с одной стороны, возможности участия работника в общественно-полезной деятельности как специфического экономического ресурса, с другой – характеристику качеств работника (работников), отражающих степень развития его (их) способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Мы уже увидели, что силы человека различаются по своей природе и своему характеру, а следовательно, по-разному группируются к указанным категориям. Рабочей силе и трудовому потенциалу присущи и природные, и накопленные человеческие свойства, а человеческому капиталу – только накопленные в результате инвестиций.

На наш взгляд, можно говорить о нескольких этапах развития сил. Сначала человеческие силы формируются как различные способности, определяемые различными свойствами живого организма. Происходит образование и накопление различных сил (умственных, физических, нравственных и др.). Затем накопленные силы приводятся человеком в действие. Силы человека рассматриваются с позиций их реализации и достигнутых результатов.

Проведенный нами анализ дает основание сделать вывод, что в трудовом потенциале задействованы различные способности и силы. Трудовой потенциал, обладая особой совокупностью свойств, помогает более качественной и полной трансформа-

ции способностей человека в силы. Эти способности приводятся в движение, реализуются и посредством производительной силы обеспечивают процесс труда.

Вполне обоснована точка зрения И. Т. Корогодина, что производительная сила, в отличие от других человеческих сил, непосредственно примыкает к труду и определяет его плодотворность<sup>7</sup>. Эта сила вбирает в себя все другие силы в момент выполнения им конкретного труда. Именно она в процессе труда реализует все силы (в необходимой комбинации) и в итоге создает конкретный результат.

Таким образом, человеческие силы, выполняя свои функции в процессе труда, находятся в тесной взаимосвязи и последовательной взаимозависимости. Трудовой потенциал, представляя собой силы для осуществления производительной трудовой деятельности, непосредственно взаимодействует с производительной силой труда. Чем более развит и накоплен трудовой потенциал, тем выше рост производительной силы труда и его конечных результатов.

Трудовой потенциал включает в свой состав в качестве основы рабочую силу и человеческий капитал, т. е. природные и накопленные силы, и превращает их в действующие производительные силы, от которых зависит количество и качество выпускаемых товаров и услуг, а также степень удовлетворения потребностей населения.

То есть процесс движения сил человека можно представить следующим образом: способности – рабочая сила – человеческий капитал – трудовой потенциал – производительная сила – труд.

Таким образом, трудовой потенциал, являясь одной из важнейших категорий человеческого фактора, непосредственно взаимодействует с производительной силой и обеспечивает эффективный труд, что в конечном итоге приводит к качественному экономическому росту.

**ПРИМЕЧАНИЯ**

<sup>1</sup> *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. С. 72, 74–75, 246, 253.

<sup>2</sup> *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. Т. 23. С. 178.

<sup>3</sup> *Скаржинский М.И.* Трудовой потенциал социалистического общества / М. И. Скаржинский, И. Ю. Баландин, А. И. Тяжов. М.: Экономика, 1987. С. 3.

<sup>4</sup> *Костаков В., Попов А.* Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. 1982. № 7. С. 61.

<sup>5</sup> *Якшибаева Г.В.* Трудовой потенциал: эффективность функционирования: Автореф. дис. ... канд. эк. наук. Уфа, 2001. С. 5–6.

<sup>6</sup> *Корогодин И. Т.* Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. М.: ПАЛЕО-ТИП, 2005. С. 85–86; *Киян Л. П.* Экономическая теория рынка труда. Воронеж: Воронежский гос. ун-т, 2004. С. 66–69.

<sup>7</sup> *Корогодин И. Т.* Указ. соч. С. 130–135.