

УДК 331.101

Теоретические подходы к определению сущности категории «трудовой потенциал» организации

Актуализирована проблема выбора подхода к определению понятия «трудовой потенциал» организации с целью экономической оценки данной категории. На основании специфических черт выделены теоретические подходы к определению «трудовой потенциал» по различным признакам. Дана экономическая характеристика каждому представленному направлению. Предложен универсальный подход к определению «трудовой потенциал» организации.



А.А.МЯДЕЛЕЦ,
аспирант кафедры экономики,
магистр экономических наук

Полоцкий государственный
университет

Ключевые слова:

рабочая сила, трудовые ресурсы, социально-личностный подход, социально-экономический подход, общественный подход, трудовой подход, факторный подход.

Введение. С переходом к рыночной экономике все большее внимание уделяется сфере труда. Произошедшие в ней изменения, связанные с увеличением спроса на трудовые ресурсы в условиях ограниченного предложения, отразились на всеобщей занятости населения, которая постепенно падает. При такой ситуации доминирующее значение играет человек как источник трудовых ресурсов для организации.

Руководители субъектов хозяйствования стремятся максимально задействовать возможности своих работников. Соответственно и требования, предъявляемые к последним, также увеличиваются. Тенденции, направленные на повышение эффективности труда, обусловили необходимость использования трудового потенциала организации.

Понятие «трудовой потенциал» многоуровневое, отражающее ресурсный аспект социально-экономического развития организации, отрасли и государства в целом. В данной статье термин «трудовой потенциал» будет рассматриваться исключительно на уровне организации (микроуровне).

Основной целью статьи является предложение универсального подхода к определению трудового потенциала организации. Отсутствие единого мнения относительно содержания и структуры выше-названной категории препятствует повышению ее эффективности и развития в процессе трудовой деятельности организации. Данная проблема актуализировала тему исследования.

Основная часть. В общем понимании трудовой потенциал организации представляет собой совокупность всех возможностей и ресурсов, имеющихся в ее распоряжении. Выделим теоретические подходы разных ученых по схожим признакам (табл. 1).

Таблица 1 – Теоретические подходы к определению трудового потенциала по экономическому содержанию

Подход	Ученые	Характеристика подхода
1. В качестве рабочей силы	В.В. Адамчук, О.Ф. Алехина, В.С. Буланов, Ю.П. Кокин, А.И. Павлуцкий, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина, А.И. Татаркин, П.Э. Шлендер	Трудовой потенциал рассматривался как совокупность физических, психических и духовных способностей человека для достижения цели организации
2. В качестве трудовых ресурсов: – экономически активная часть трудоспособного населения; – трудоспособное население	В.К. Врублевский, Е.В. Горшенина, Л.Н. Кунельский, Н.В. Коровяковская, А.Г. Косаев, В.Г. Костаков, А.Д. Попов, Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова, В.А. Шахова	Под трудовым потенциалом подразумевалась численность трудоспособного населения, занятая в общественном производстве. В качестве трудового потенциала принималась часть населения в трудоспособном возрасте, обладающая как физическим, так и интеллектуальным потенциалом

Источник: авторская разработка.

На основании изученных определений сущности категории «трудовой потенциал» была проведена систематизация теоретических подходов по общим признакам в части экономического содержания. По мнению В.В. Адамчука, Ю.П. Кокина,

П.Э. Шлендера, под трудовым потенциалом организации понималась первичная единица как совокупность психофизиологических возможностей работников организации, благодаря которой образуется аналогичный трудовой потенциал только уже высших уровней (отрасли, государства) [7]. Причем эта совокупность должна быть выше, чем сумма взятых возможностей работников в результате действия системы. В.С. Буланов представлял определение трудового потенциала следующим образом: «Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом» [2]. О.Ф. Алехина, А.И. Павлуцкий, А.И. Татаркин преимущественно отождествляли трудовой потенциал с рабочей силой как носителем физических и духовных способностей. В качестве единицы измерения трудового потенциала при таком подходе выступал только человеко-час, не учитывающий личностный и социальный аспект [1].

Таким образом, вышеперечисленные суждения можно объединить в первую группу по экономическому содержанию в качестве рабочей силы и дефиницировать трудовой потенциал по трем направлениям:

- 1) по структуре как мельчайшую единицу;
- 2) по составу как совокупность физических, психических и духовных способностей;
- 3) по единице измерения «человеко-час».

В.К. Врублевский трудовой потенциал определял как «совокупного общественного работника и соответствующие условия труда в единстве факторов, отражающих, с одной стороны, его содержание, с другой – социально-экономический характер» [3]. Но в данной трактовке В.К. Врублевский не учитывал ту часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте и не занята в общественном воспроизводстве. В дополнение к названной теории можно отметить точку зрения Е.В. Горшевиной, которая считала, что рассматриваемая социально-экономическая категория измеряется количеством трудоспособного населения в трудоспособном возрасте [5].

С течением времени суждения о единстве с трудовыми ресурсами постепенно развивались и нашли свое отражение в трудах А.Д. Попова, Г.П. Сергеевой, Л.С. Чижовой [15]. В данных теоретических аспектах анализировалась не только количественная сторона изучаемого объекта, но и качественная, состоящая из следующих характеристик:

- здоровья (физического и психического);
- пола;
- возраста;
- уровня образования;

- профессионально-квалификационной подготовленности работников и т. д.

Особенностью данной теории явилось то, что нельзя было упорядочить данные качественные параметры по значимости. Все они выполняли определенные функции в образовании данной экономической категории. Аналогичной точки зрения придерживался В.Г. Костаков, который рассматривал трудовой потенциал как единое целое его количественных и качественных показателей [11]. А.Г. Косаев отдавал приоритет ресурсной составляющей трудового потенциала, исключающей проявление социально-личностных характеристик [10]. Следует отметить взгляд Н. В. Коровяковской на данную проблематику, которая расширяет выше-названную категорию по экономическому содержанию. Та часть трудовых ресурсов, которая вышла за пределы трудоспособного возраста, но продолжает свою деятельность, считается трудовым потенциалом [9].

На основании второй группы по экономическому содержанию можно сделать вывод о том, что понятие «трудовой потенциал» совершенствовалось, приобрело более широкие экономические границы по сравнению с ресурсами. В его состав вошли не только количественные параметры, но и качественные составляющие. Это явилось предпосылкой к изучению трудового потенциала с другой стороны, с точки зрения интеграционного признака (табл. 2).

Таблица 2 – Теоретические подходы к определению трудового потенциала по форме взаимодействия

Подход	Ученые	Характеристика подхода
1. Социально-личностный	Л.И. Гольдин, В.Ф. Добрик, М.И. Долинский, В.А. Дятлов, А.А.Жук, Д.Н. Карпунин, А.Я. Кибанов, В.Ф. Онищенко, А.С. Панкратов, В.В. Травин, Н.И. Шаталова	Взаимодействие основано на личностных факторах
2. Социально-экономический	Р.П. Колосова, А.И. Тяжов	Взаимодействие основано на объединении рабочей силы, трудовых ресурсов как экономической составляющей трудового потенциала в форму интеграции, выражающихся в функционировании общественного воспроизводства
3. Общественный	В.К. Болко, В.Д. Егоров, М.М. Магомедов, И.С. Маслова, С.В. Рачек	Количественные и качественные характеристики трудового потенциала оказывают влияние на его экономическую природу

Источник: авторская разработка.

В основе первой группы теоретических подходов к изучению трудового потенциала по форме

взаимодействия лежит социально-личностный критерий. Ярким представителем данного суждения является Л.И. Гольдин, который считал, что под трудовым потенциалом следует понимать «форму выражения человеческого фактора, интегральной меры способностей к труду» [4]. Данное взаимодействие рассчитано на проявление нравственных, коммуникативных, креативных и других качеств со стороны носителей трудового потенциала друг к другу. Их применение в процессе трудовой деятельности позволит получить желаемый эффект для осуществления поставленной цели.

Представители второй группы по форме взаимодействия полагали, что трудовой потенциал имеет двойственную структуру. С одной стороны, это социальная категория, а с другой – экономическая. На взгляд Р.П. Колосовой, «трудовой потенциал – это важнейший обобщающий показатель уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора» [8]. То есть, помимо обмена морально-нравственными качествами в системе, работники, участвующие в трудовом процессе, должны приносить экономическую выгоду для организации.

Третья группа считала, что трудовой потенциал это сочетание социально-личностных и социально-экономических признаков. К представителям данного подхода можно отнести М.М. Магомедова, И.С. Маслову и других авторов. И.С. Маслова полностью опровергает сходство трудового потенциала с трудовыми ресурсами, придает ему новый экономический смысл: «это сложная социально-экономическая категория, отличная по своему содержанию и назначению от экономико-демографической категории «трудовые ресурсы» и являющаяся «обобщающей характеристикой меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде» [13]. Схожей точки зрения придерживался и М.М. Магомедов, который полагал, что под трудовым потенциалом необходимо понимать категорию, представляющую собой сочетание количества, качества и меры способности к осуществлению совместной деятельности для выполнения конкретных задач [12].

Анализируя вышеперечисленные теоретические подходы по форме интеграции, можно отметить следующее. Трудовой потенциал с течением времени стал рассматриваться как социальная категория с неразрывно проявляющимися в процессе трудовой деятельности личными качествами. Конечной целью данного взаимодействия стало получение экономических выгод в интересах организации. Причем это взаимодействие должно было

носить общественный характер, удовлетворять интересы общества. Также было подвергнуто критике мнение относительно полного слияния изучаемой категории с трудовыми ресурсами организации.

Отметим теоретические подходы к исследованию трудового потенциала с позиции различных процессов (табл. 3).

Таблица 3 – Теоретические подходы к определению трудового потенциала с позиции различных процессов

Подход	Ученые	Характеристика подхода
1. Трудовой	И.Ю. Баландин, Г.П. Гагаринская, В.Д. Егоров, Б.В. Корнейчук, И.Н. Краковская	Трудовой потенциал характеризуется состоянием и динамикой факторов производства, т. е. факторами труда. Цель: получение возможного результата
2. Факторный	М.П. Тодаро, Ж. Фитц-енц	Трудовой потенциал определяется как целостная система материальных и трудовых факторов. Цель: достижение конкретной цели производства

Источник: авторская разработка.

Согласно теории И.Ю. Баландина, трудовой потенциал включает в себя исключительно труд как форму движения личностного фактора на конечной стадии производства [16]. Для того чтобы оценить его состояние и проследить динамику факторов труда, необходимо рассчитать и изучить следующие показатели:

- величину трудового потенциала в человеко-часах по формуле:

$$ТП = \sum_{i=1}^n q_i \times \Phi_{\text{пот}} \times K_{\text{квал}} \quad (1)$$

где $\sum_{i=1}^n q_i$ – численность работников, которые

могут быть заняты в производстве;

$\Phi_{\text{пот}}$ – потенциальный фонд времени одного работника в год;

$K_{\text{квал}}$ – коэффициент, учитывающий уровень квалификации работников;

- эффективность системы подготовки и переподготовки кадров (коэффициент обеспеченности кадрами, устойчивости, текучести);
- коэффициент состояния здоровья и т. д.

Следовательно, труд – это целенаправленный процесс изменения личностных качеств с целью получения определенной пользы на благо общества [14]. В качестве обобщающего определения трудового потенциала с данной точки зрения можно отметить формулировку В.Д. Егорова. Трудовой потенциал – это возможность населения осуществлять трудовую деятельность [6].

Сторонники второй группы теоретического подхода с позиции процесса были убеждены: трудовой потенциал следует рассматривать как единую структуру материальных, трудовых и прочих факторов.

К таковым они относили предметы производства (сырье, материалы, комплектующие изделия, полуфабрикаты, топливо, электроэнергию и т. д.), средства производства (станки, оборудование, аппараты, машины и т. п.), трудовую деятельность, которая оказывает воздействие на достижение цели производства [17].

Ж. Фитц-енц считал: трудовой потенциал организации необходимо оценивать на трех подуровнях [17]:

1) уровне организации (исследуются отношения между трудовым потенциалом и целями);

2) уровне структурного подразделения (анализируются связи между целями и деятельностью обособленных подразделений);

3) уровне управления трудовым потенциалом (оценивается процесс управления: планирование, привлечение, мотивация, сохранение трудовых ресурсов).

Сравнивая вышеописанные теоретические подходы с позиции различных процессов, можно судить о том, что трудовой потенциал представляет собой, с одной стороны, трудовой процесс, с другой – функционирующую систему факторов производства, отличающихся между собой структурой и целью.

Заключение. Подводя общий итог, можно предложить следующее. Для оценки трудового потенциала любой организации необходимыми источниками информации будут являться его количественные и качественные характеристики. Использование теоретического подхода, основанного на применении общественной формы взаимодействия, наиболее полно определяет рассматриваемую социально-экономическую категорию. По этой причине данный подход и будет считаться наиболее универсальным.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Адамчук, В.В., Ромашов, О.В., Сорокина, М.Е.** Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. **Буланов, В.С.** Рынок труда: учебник / В.С. Буланов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2000. – 158 с.
3. **Врублевский, В.К.** Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда: монография / В.К. Врублевский. – М., 1984. – 116 с.
4. **Гольдин, М.И.** Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма / М.И. Гольдин // Вопросы философии. – 1982. – № 5. – с. 3–16.
5. **Горшенина, Е.В.** Регион-субъект РФ как социально-экономическая система: монография / Е.В. Горшенина. – Тверь: ТвГУ, 2008. – 107 с.
6. **Егоров, В.Д.** Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения / В.Д. Егоров. – М.: Экон-Информ, 2002. – 101 с.
7. **Кокин, Ю.П.** Экономика труда: учебник / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. – Изд. 2-е. – М.: перераб. и доп, 2015. – 686 с.
8. **Колосова, Р.П.** Трудовой потенциал промышленности: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Р. П. Колосова. – М., 1987. – 160 с.
9. **Коровяковская, Н.В.** Совокупный работник социалистического общества / Н.В. Коровяковская – М.: Экономика, 1987. – 189 с.
10. **Косаев, А.Г.** Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации / А.Г. Косаев. – М.: Наука, 1990. – 160 с.
11. **Костаков, В.Г.** Интенсификация использования трудового потенциала / В.Г. Костаков, А.А. Попов // Социалистический труд. – 2012. – № 7. – с. 61–69.
12. **Магомедов, М.М.** Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект): автореф. дис. ... д. э. н.: 08.00.05 / М.М. Магомедов. – М., 2001. – 56 с.
13. **Маслова, И.С.** Трудовой потенциал советского общества / И.С. Маслова. – М., 1987. – 32 с.
14. **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов [и др.]; под ред. А.Я. Кибанова.** – М.: ИНФРА-М, 2011. – 524 с.
15. **Сергеева, Г.П.** Трудовой потенциал страны / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. – М., 1982. – 64 с.
16. **Скаржинский, М.И.** Трудовой потенциал социалистического общества / М.И. Скаржинский, И. Ю. Баландин, А.И. Тяжов. – М.: Экономика, 1987. – 101 с.
17. **Фитц-енц, Ж.** Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экон. ценности персонала / Ж. Фитц-енц; пер. с англ. М.С. Меньшиковой, Ю.П. Леоновой; под общ. ред. В.И. Ярных. – М., СПб: Вершина, 2006. – 319 с.

The problem of choosing an approach to the definition of the organization's "labour potential" for the purpose of economic evaluation of the category has been updated. On the basis of specific features, theoretical approaches to the definition of "labour potential" by various characteristics have been identified. Economy characteristic is given to each presented aspect. A universal approach to the definition of the "labour potential" of the organization is proposed.

Key words: labour force, labour resources, socio-personal approach, socio-economic approach, social approach, labour approach, factor approach.

Получено 04.05.2020.