

**КРИТИКА И БИБЛИОГРАФИЯ**

УДК 331

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА (ТЕРРИТОРИИ):  
КОНКРЕТИЗАЦИЯ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА**

**В.К. Култашов**

Тверской государственной университет, г. Тверь

DOI: 10.26456/2219-1453/2020.3.246

Несмотря на высокий интерес ученых из различных сфер к исследованию понятия «трудовой потенциал», в настоящее время до сих пор не сформирован единый категориальный аппарат раскрытия сущности понятия. Цель статьи – сформулировать определение понятия «трудовой потенциал» на микро и макро - уровнях, основываясь на методологии системного подхода. Это особенно актуально для оценки трудового потенциала с экономической точки зрения. Научная новизна заключается в попытке поиска решения следующих исследовательских задач: очертить контуры понятия «трудовой потенциал», основываясь на исследованиях статистики, демографии и других наук; провести сравнение теорий управления трудовым потенциалом; рассмотреть особенности подходов к пониманию сущности понятия «трудовой потенциал»; раскрыть составные элементы понятия «трудовой потенциал». Сформулированные выводы по итогам проведенного исследования необходимы для уточнения терминологии и понимания сущности понятия «трудовой потенциал» в едином виде различными учеными, поскольку роль трудового потенциала в современной рыночной экономике – как фактора роста социально-экономического развития государства очень велика.

**Ключевые слова:** *трудовой потенциал, понятие, социально-экономическое развитие, управление трудовым потенциалом, категориальный аппарат, экономическая теория, теории управления, оценка трудового потенциала.*

В настоящее время существует множество научных трудов, так или иначе затрагивающих управление трудовым потенциалом как на общественном, так и на уровне отдельных предприятий. Вместе с тем, данные исследования затрагивают отдельные аспекты этого понятия. И зачастую разными авторами из совершенно разных научных сфер понятие интерпретируется неоднозначно. В настоящее время в практике управления человеческими ресурсами выделены несколько факторов количественной и качественной оценки использования человеческих ресурсов [7, с. 60]. Вместе с тем, большая часть ученых признают важность понятия для современной экономики, особенно в условиях кризиса. Потому необходимо комплексно раскрыть понятие «трудовой потенциал» и выявить ключевые основополагающие теоретические концепции, на которых зиждется понятие, и которые в дальнейшем будут определять и использование на практике теоретических положений.

В соответствии с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» главным приоритетом при переходе к инновационной социально ориентированной экономике выступает развитие человеческого потенциала страны, включающее в себя глубокие системные преобразования, целью которых является рост конкурентоспособности кадрового потенциала, а также в целом трудового потенциала государства [1].

На наш взгляд, для достижения поставленной цели и решения задачи повышения качества трудового потенциала целесообразно развитие теоретико-методологического базиса в данной сфере с позиций, определяющих человека как важнейшего элемента сложной системы социально-экономической жизни государства, учитывая все многообразие взаимоотношений между субъектами рыночной экономики.

Отметим важность для понимания трудового потенциала научных трудов А. Смита и Д. Рикардо, которые рассматривали роль человека в трудовом процессе. Авторы смогли обосновать модель «экономического человека», которому свойственны следующие признаки:

- личный интерес формирует экономическое поведение человека;
- экономический субъект наделен компетентностью и правом выбора;
- человеку важно учитывать классовые различия и уровень благосостояния [12, с. 156–158].

В историческом контексте понимание сущности «трудового потенциала» исследовалось учеными с точки зрения разных научных школ, которые так или иначе доминировали в научной среде в разные периоды развития экономической мысли. Речь идет о нескольких группах теорий, которые по-своему представляют сущность управления трудовыми ресурсами. К таким группам, прежде всего, стоит отнести: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов. В таблице 1 автором представлена сравнительная характеристика подходов к управлению трудовыми ресурсами.

Т а б л и ц а 1

Сравнительная характеристика теорий управления трудовыми ресурсами

Критерии	Классические теории.	Теории человеческих отношений.	Теории человеческих ресурсов.
Ученые	Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Эмерсон, Л. Урвик, Г. Форд, А.К. Гастев и др.	Э. Мэйо, Р. Ликарт, К. Арджерис, Р. Блейк и др.	А. Маслоу, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг и др.
Временные рамки	1880 – 1930 гг.	1930-х гг. – конец XX века	С начала XXI века
Ценности работника	Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения, главным стимулом к труду является получение заработной платы.	Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть признанными как индивиды.	Труд для большинства индивидов приносит удовлетворение. Работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей компании, в разработке которых они принимают участие.

Критерии	Классические теории.	Теории человеческих отношений.	Теории человеческих ресурсов.
Задачи руководителя	Строгий контроль и наблюдение за работниками	Мотивация к труду: включение работников в процессы, нематериальное поощрение работников.	Повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Создание условий для максимального использования способностей работников.
Главные факторы мотивации к труду	Соответствующий квалификации и условиям труда справедливый уровень заработной платы.	Вовлечение работников в принятие управленческих решений на всех этапах производства продукции или оказания услуги.	Обеспечение самостоятельности и самоконтроля работников на всех этапах производства продукции или оказания услуги.

Источник: составлено [4, с. 26–27].

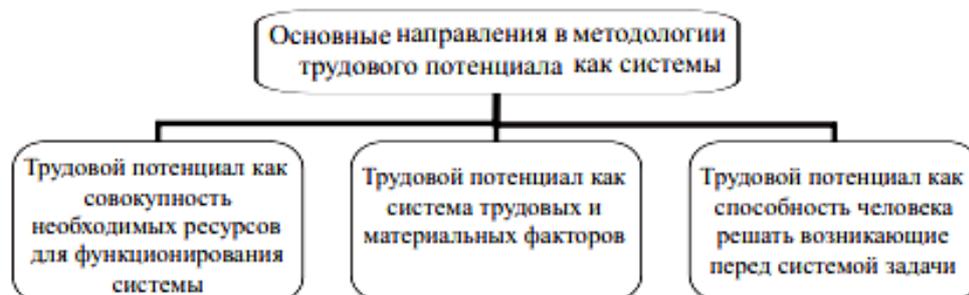
В настоящее время не сформировано единое определение понятия «трудовой потенциал». Оно рассматривается исследователями из различных направлений науки. В частности, речь идет о социологии, демографии, статистике, и конечно экономике. Соглашаясь с точкой зрения В.Г. Белкова, автор констатирует, что понятие «трудовой потенциал» дифференцировано в различных науках:

- с точки зрения социологии исследуются качественные характеристики трудового потенциала, социальный статус работников;
- с позиции демографии осуществляется оценка трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- согласно статистике, раскрывается отраслевая и региональная структура трудовых ресурсов.

И только экономический подход призван оценивать трудовой потенциал в совокупности качественных и количественных характеристик.

При этом, согласно системному подходу, рассмотрение сущности «потенциала» должно проводиться при использовании общекатегорийного аппарата. Анализ практики использования категории «потенциал» в экономической науке свидетельствует о том, что данная дефиниция основана на понимании ее, прежде всего, с позиции естественных наук [3, с. 18].

Ученый А.Б. Докторович настаивает на том, что «в современных исследованиях важно изучать экономические, социальные и трудовые отношения в совокупности и единстве как систему» [5, с. 33]. Автор согласен с данной позицией, что понятие «трудовой потенциал» нужно изучать в неразрывном единстве с другими областями знаний в тесной взаимосвязи и взаимозависимости на основе общей теории систем. На рисунке 1 (см. ниже) представлена схема понятия «трудовой потенциал» как системы элементов.



Р и с . 1. Трудовой потенциал как система

При рассмотрении методологии трудового потенциала как системы, учитываем динамичность и многоуровневость системы, каждый элемент которой поэтапно раскрывает внутренние возможности работника и способствует их дополнению. При этом все входящие в понятие элементы, раскрывающие трудовую деятельность человека, составляют совокупность демографических, социально-экономических и психологических подсистем.

Вместе с тем, автор отмечает, что принято выделять три ключевых подхода к сущности понятия «трудовой потенциал» [2, с. 10]: *ресурсный, факторный и комбинированный*.

*Ресурсный подход* рассматривает трудовой потенциал как трудовые ресурсы, при этом раскрываются:

- количественные и качественные параметры трудовых ресурсов (В.Г. Костаков и А.А. Попов) [8, с. 109];

- ресурсы труда, имеющиеся в обществе (Г.П. Сергеева и Л.С. Чижова) [11, с. 3];

- трудоспособное население в установленных границах трудоспособного возраста (Е.С. Русанова) [13, с. 97–99].

*Факторный подход* предполагает раскрытие трудового потенциала через призму личного и человеческого факторов, а именно, исследуются:

- предельное значение величины участия работников в производстве, учитывая их особенности и опыт (В.В. Адамчук);

- совокупность условий, обеспечивающих реализацию трудового потенциала (Н.В. Федорова).

И, наконец, *комбинированный подход* предполагает изучение всех параметров в совокупности:

- меру и качество способностей к трудовой деятельности (И.С. Маслова) [9, с. 27];

- совокупные возможности работников к осуществлению трудовой деятельности и другим действиям (В.Б. Бычин и К.Л. Андреев);

- численность трудоспособного населения, количества регламентированного рабочего времени и общественно необходимого уровня интенсивности труда (А.С. Панкратов) [10, с. 72–86].

На макроуровне относительно отдельных трудовых формирований (организаций, предприятий, фирм и др.) понятие «трудовой потенциал» может

быть трансформировано с учетом современных тенденций на различных уровнях управления. Автору представляется, что *трудовой потенциал на макроуровне может рассматриваться как экономическая подсистема более широкой системы рынка труда и человеческого капитала, характеризующаяся наличием вертикальных связей между уровнями и включающая множество видовых более узких элементов, к примеру, качества жизни.*

На микроуровне *трудовой потенциал* представлен как *целостная система количественных и качественных структурных изменений, включающих родовые элементы (пол, возраст, образ жизни, социальный статус, уровень образования и т. д.), с ярко выраженными горизонтальными связями между элементами системы одного уровня.*

Указанный подход к анализу трудового потенциала дает возможность раскрыть его ключевые характеристики, особенности функционирования элементов трудового потенциала в рамках системы, а также систематизировать и упорядочить теоретические концепции, раскрывающие сущность категории «трудовой потенциал» как совокупности экономических категорий [6, с. 242–244].

Выявленная на этой основе структурная упорядоченность связей является иерархичной и может быть упорядочена по степени связей между ее однопорядковыми компонентами, а также по уровням системы.

Сущность понятия «трудовой потенциал» имеет некоторые специфические черты, которые необходимо учитывать, а также использовать системную методологию. На взгляд автора, такой подход крайне важен по причине того, что трудовой потенциал выступает сложным социально-экономическим явлением, развитие которого зависит от большого числа факторов.

Проведенное исследование теоретических концепций в сфере трудового потенциала позволяет автору сделать следующие выводы:

1. Понятие «трудовой потенциал» является многосоставным явлением, которое рассматривается в ракурсе основных задач различными отраслевыми науками, в частности, демографами, социологами, экономистами и статистиками.

2. Понятие «трудовой потенциал» рассматривается в рамках трех основных подходов: ресурсного, понимающего под трудовым потенциалом совокупность трудовых ресурсов; факторного, рассматривающего работников как субъектов производства, и комбинированного, изучающего совокупность количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов.

3. В исторической ретроспективе понимание сущности трудового потенциала исследовалось учеными с точки зрения разных научных школ: 1) классической теории, основанной на положении о том, что главным стимулом к трудовой деятельности работника служит заработная плата; 2) теории человеческих отношений, определяющей в качестве главного стимула для работника – способность приносить пользу; 3) теории человеческих ресурсов, основанной на обеспечении максимального вовлечения работника в процесс принятия решений.

4. Рассмотрение понятия «трудовой потенциал» невозможно без проведения системного комплексного анализа всех элементов, так или иначе

на него влияющих, включая совокупность необходимых ресурсов, трудовых и материальных факторов и систему принятия решений;

5. Трудовой потенциал является динамической и многоуровневой системой, которая включает в себя другие подсистемы. Данные подсистемы могут быть исследованы как на макросистемном видовом уровне, рассматривающем вертикальные связи между уровнями, так и на микросистемном родовом уровне, исследующем горизонтальные связи между элементами системы одного уровня, а также на субстанциональном сущностном уровне, раскрывающем вертикальные связи между элементами разных уровней.

Таким образом, автор полагает, что все многообразие теоретических концепций рассмотрения понятия «трудовой потенциал» дает основание говорить о сложности теоретического осмысления данного понятия. Этот вывод также подтверждает тот факт, что до сих пор в науке нет единого четкого определения понятия. Однако его разработка необходима для уточнения терминологии и понимания в едином виде различными учеными, поскольку роль трудового потенциала в современной рыночной экономике как фактора роста социально-экономического развития государства очень велика.

### **Список литературы**

1. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
2. Белоусова М.Е. Кадровый потенциал предприятия как характеристика его трудового коллектива. *Аллея науки*. 2018. Т. 2. № 10 (26). С. 643–647.
3. Былков В.Г. Системные признаки трудового потенциала: вопросы методологии. *Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права)*. 2012. № 6. С. 18.
4. Гулин К.А. Трудовой потенциал региона [Текст] / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. Вологда: ИСЭРТ РАН. 2009. 84 с.
5. Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества: теории и методы системного исследования. М.: ИКАР. 2003.
6. Жучкин В.А., Быценко Р.Р. Потенциал человека как основа трудового потенциала компании. *Наука XXI века: актуальные направления развития*. 2019. № 1-1. С. 242–244.
7. Коноплева И.А., Коноплева В.С. К вопросу о влиянии системы управления персоналом на эффективность функционирования предприятием. *Журнал «Общество, экономика и управление»*. 2019. Т.4 № 1. с. 60.
8. Костаков В.Г., Попов А.А. Интенсификация использования трудового потенциала. *Социалистический труд*. 1982. №7. С. 109.
9. Маслова И.С. Особенности российского рынка труда. *Человек и труд*. 1993. №3. С. 27.
10. Панкратов А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства. *Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология*. 1999. № 3. С. 72–86.
11. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. М. 1982. С. 3.
12. Смит А. *Теория нравственных чувств*. М., 1997. 351 с.

13. Трудовой потенциал региона: формирование и использование: Сборник научных трудов. Свердловск: УРО АН СССР. 1990. 236 с.

*Об авторе:*

КУЛТАШОВ Вадим Константинович – аспирант кафедры экономики предприятия и менеджмента, Тверской государственной университет, e-mail: vadi.k@mail.ru, ORCID: 0000-0003-3670-6200, SPIN-код: 9252-9998.

## **LABOUR POTENTIAL OF THE REGION (TERRITORY AND THE USE OF CONCEPTUAL APPARATUS**

**V.K. Kultashov**

FSBOU VO “Tver State University”. Institute of Economics and Management, Tver

Despite the high interest of different scientists to the investigation of "labor potential" concept, nowadays we don't have a unified categorical apparatus for revealing the essence of the concept. This is especially relevant for assessing labour potential from an economic point of view. The article attempts to find a solution to five research problems: to outline the concept of "labor potential," based on statistics and demography data. The article compares labour potential management theories, analyzes the peculiarities of approaches to understanding the concept of "labour potential" reveals the constituent elements of the "labour potential" concept based on the methodology of the system approach and defines "labour potential" at micro and macro levels. The conclusions drawn from the study are necessary to clarify the terminology and understanding of the "labor potential" concept since the role of labor potential in the modern market economy is an essential factor in its socio-economic development.

**Keywords:** *labor potential, concept, socio-economic development, labor potential management, categorical apparatus, economic theory, management theories, assessment of labor potential.*

*About the author:*

KULTASHOV Vadim Konstantinovich – postgraduate student of the Department of enterprise Economics and management, Tver state University, e-mail: vadi.k@mail.ru.

### **Referenses**

1. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 17.11.2008 N 1662-r (red. ot 28.09.2018) «O Konceptii dolgosrochnogo social'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda».
2. Belousova M.E. Kadrovyy potencial predpriyatiya kak harakteristika ego trudovogo kollektiva. Alleya nauki. 2018. T. 2. № 10 (26). S. 643–647.

3. Bylkov V.G. Sistemnye priznaki trudovogo potenciala: voprosy metodologii. Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ekonomicheskoy akademii (Bajkal'skij gosudarstvennyj universitet ekonomiki i prava). 2012. № 6. S. 18.
4. Gulin K.A. Trudovoj potencial regiona [Tekst] / K.A. Gulin, A.A. SHabunova, E.A. CHekmareva; pod ruk. d.e.n., prof. V.A. Il'ina. Vologda: ISERT RAN. 2009. 84 s.
5. Doktorovich A.B. Social'no orientirovannoe razvitie obshchestva: teorii i metody sistemnogo issledovaniya. M.: IKAR. 2003.
6. ZHuchkin V.A., Bycenko R.R. Potencial cheloveka kak osnova trudovogo potenciala kompanii. Nauka XXI veka: aktual'nye napravleniya razvitiya. 2019. № 1-1. S. 242–244.
7. Konopleva I.A., Konopleva V.S. K voprosu o vliyanii sistemy upravleniya personalom na effektivnost' funkcionirovaniya predpriyatiem. ZHurnal «Obshchestvo, ekonomika i upravlenie». 2019. T.4. № 1. S. 60.
8. Kostakov V.G., Popov A.A. Intensifikaciya ispol'zovaniya trudovogo potenciala. Socialisticheskij trud. 1982. №7. S. 109.
9. Maslova I.S. Osobennosti rossijskogo rynka truda. CHelovek i trud. 1993. №3. S. 27.
10. Pankratov A.S. Trudovoj potencial: social'no-ekonomicheskie aspekty upravleniya processom ego vosproizvodstva. Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya. 1999. № 3. S. 72–86.
11. Sergeeva G.P., CHizhova L.S. Trudovoj potencial strany. M. 1982. S. 3.
12. Smit A. Teoriya npravstvennyh chuvstv. M., 1997. 351 s.
13. Trudovoj potencial regiona: formirovanie i ispol'zovanie: Sbornik nauchnyh trudov. Sverdlovsk: URO AN SSSR. 1990. 236 s.