

THE ORETICAL APPROACHES TO DEFINITIONS
«LABOUR POTENTIAL OF THE PERSON», «MANPOWER», «LABOUR»

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЯМ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ
ЧЕЛОВЕКА», «ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ», «РАБОЧАЯ СИЛА»

O. Kudryavtseva, Cand.Econ.Sci.

О.В. Кудрявцева, кандидат экономических наук

Tver State Agricultural Academy, Tver, Russia

Тверская государственная сельскохозяйственная академия, г. Тверь, Россия

Phone: +7 (920) 155-59-18, E-mail: olga-kudri@rambler.ru

Received December 19, 2011

АННОТАЦИЯ

Основываясь на различных научных подходах в изучении трудового потенциала человека, трудовых ресурсов, рабочей силы, были выделены соответствующие группы для каждой экономической категории.

ABSTRACT

Based on various scientific approaches to the study of human labor potential, labor, labor force, have been allocated the relevant groups for each economic category.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Трудовой потенциал человека; Трудовые ресурсы; Рабочая сила.

KEY WORDS

Human labor potential; Manpower; Labor.

В экономике существуют различные понятия трудового потенциала человека, трудовых ресурсов, рабочей силы, которые часто отождествляются друг с другом, поэтому необходимо выявить основные составляющие каждой экономической категории.

Понятие «трудовой потенциал» возникло в 70–80-е годы XX века в связи с необходимостью активизации и эффективного использования возможностей, связанных с личным фактором. Возникновение категории «трудовой потенциал» отражает назревшие потребности практики в выявлении недоиспользованных возможностей и резервов экономического роста, лежащих на стороне человеческого фактора и связанных с недоучетом интеграционного характера многих процессов в воспроизводстве рабочей силы, трудовых ресурсов, населения.

В основе понятия «трудовой потенциал» лежит термин potential, который несет двойной смысл: с одной стороны, он рассматривается как ресурсная категория и включает в себя источники, средства, ресурсы труда, необходимые для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области, а с другой – указывает, что эти ресурсы (мощности) скрытые, ибо это «совокупность не только каких-нибудь средств», но и «возможности». Таким образом, исходя из семантики слова, можно заключить, что трудовой потенциал состоит из двух частей: пассивной (невостребованные ресурсы общества) и активной (средства, необходимые в данной отрасли производства).

Научные подходы экономистов к трактовке понятия «трудовой потенциал» были разделены автором на четыре группы.

Первая группа исследователей отождествляет трудовой потенциал в количественном и качественном отношении с трудовыми ресурсами. К представителям данной группы можно отнести Г. П. Сергееву, Л. С. Чижову, Л. Кунельского, В. Костакова, Л. Попова, которые считают, что «трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество. Численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т. д.) определяют реальное значение трудового потенциала. Улучшение качественных характеристик практически увеличивает трудовой потенциал в рамках одной и той же численности трудоспособного населения». «Трудовой потенциал, – пишет Л. Кунельский, – включает 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 и те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам – социальным и личным – не заняты в народном хозяйстве страны». Подобное определение, в котором под трудовым потенциалом понимаются «соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной стороны», приводят В. Костаков и А. Попов и др. В представленном определении не учитываются люди моложе трудоспособного возраста, которые заняты в общественном производстве. Население моложе трудоспособного возраста, не участвующее в общественном производстве, обладает трудовым потенциалом и составляет его резерв, который в дальнейшем будет использоваться или нет на благо общества в зависимости от соответствующих условий, благоприятных для активизации человеческого фактора.

Вторая группа ученых включает в понятие «трудовой потенциал» элементы производительных сил и производственных отношений. Данный подход дает возможность различать «трудовой потенциал» на каждом историческом этапе, выделить то особенное, что свойственно данному понятию – право на существование которого зависит прежде

всего от его обоснованности как экономической категории, что позволяет рассматривать понятие «трудовой потенциал» более расширенно, т. е. в систему трудового потенциала включать население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническую вооруженность труда, производительность труда. В. К. Врублевский трудовой потенциал рассматривает как «совокупного общественного работника и соответствующих условий труда в единстве факторов, отражающих, с одной стороны, его содержание, с другой – социально-экономический характер».

Причем В.К. Врублевский в определении трудового потенциала не учитывают людей, не занятых в общественном производстве, а при определении их количественной стороны ограничивается функционирующей частью трудовых ресурсов. С этим суждением нельзя согласиться, так как не учтена та часть трудовых ресурсов, которая не занята в общественном производстве, но при соответствующих условиях может быть вовлечена в него. Наиболее полно учитывается количественная сторона трудового потенциала в определении данной категории Е. В. Горшениной, которая считает, что трудовой потенциал – это количество трудоспособного населения и его профессионально-образовательный уровень. Количественные характеристики трудового потенциала включают демографическое положение, состояние трудовых ресурсов, эффективность использования рабочей силы. Качественные характеристики охватывают уровень образования и профессионально-квалификационный состав работников.

Третья группа ученых в качественную характеристику трудового потенциала включает три составляющие: психофизиологическую, интеллектуальную и социальную. Например, И. Д. Мацкуляк понимает под трудовым потенциалом «совокупность лиц, способных по своим физическим и духовным качествам участвовать в процессе труда. Речь идет, прежде всего, о здоровье, выносливости, типе нервной системы – обо всем том, что отражает физические и психологические свойства человека (выделение психофизиологической составляющей трудового потенциала). Имеются в виду также его общице и специальные знания, трудовые навыки

и умения, обуславливающие способность к труду определенного качества (интеллектуальная составляющая). И наконец, подразумеваются интересы и потребности работника, уровень его сознания и ответственности, социальной зрелости и идейной убежденности» (социальная составляющая). В работе В. Цыганкова представлены взгляды ученых (В. Буланова, Н. Волгина, Г. Слезингера), выделяющих три составляющие трудового потенциала, представленные выше. Однако Г. Слезингер предполагает объединение экономической и социальной составляющих. Он считает принципиально важным рассматривать проблемы социальной справедливости, с одной стороны, и эффективного труда – с другой, не в их противопоставлении, а в их органическом единстве и взаимообусловленности. Предполагаемое разделение Г. Слезингер рассматривает как условное, поскольку элементы того и другого присутствуют в каждом из них, причем все они взаимообусловлены и функционируют совместно.

В свою очередь, Н. М. Кузьмина считает, что трудовой потенциал «является совокупной способностью отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов в производственной деятельности», с одной стороны, и «способностью совершенствоваться в процессе труда, решать задачи, возникающие в результате изменения производства», с другой стороны. Он включает в себя: психофизиологический потенциал – способности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;

- квалификационный потенциал – объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей.

По нашему мнению, отдельно взятый трудовой потенциал работника объединяется в их совокупность, которая будет соответ-

ствовать трем составляющим: психофизиологической, интеллектуальной и социальной.

Четвертая группа ученых считает, что определение трудового потенциала уточняется в связи со свободой выбора рода занятий и расширением возможностей для раскрытия индивидуальных качеств людей. Например, Г. М. Шамарова под трудовым потенциалом понимает человека «как объект, характеризующийся своими потребностями и интересами в сфере труда». Такой точки зрения придерживается и Х. Психоматов, который считает, что «трудовой потенциал – это единство способностей совокупного работника с возможностями и условиями, создаваемыми для реализации этих способностей рыночной средой». Делая акцент на человеке, личности, необходимо иметь в виду, что он обладает целым спектром личных качеств, совокупностью разнообразных способностей. Но лишь их определенная часть действительно необходима для каждого конкретного вида труда. При этом сохраняется необходимость отбора обществом из всей совокупности разносторонних способностей человека той их части, которая требуется для выполнения конкретных трудовых функций. Другие способности человека, в том числе трудового характера, не находящие применения в данном виде общественного труда, могут реализовываться за его пределами.

Обобщая вышеизложенное можно заключить, что трудовой потенциал состоит из двух частей – активной, которая используется в производстве, и пассивной. Активную часть (или располагаемый трудовой потенциал) представляет рабочая сила. На наш взгляд, именно рабочая сила, а не трудовые ресурсы (так как не все категории, входящие в трудовые ресурсы, заняты в общественном производстве), по отношению к трудовому потенциалу выступает основным активным носителем, участвующим в общественном производстве и создающим блага. Рабочая сила персонифицирует трудовой потенциал и позволяет оценить использование потенциальных возможностей как отдельно взятого человека, так и совокупности людей, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора, а также качественную сбалансированность в развитии личного и вещественных факторов производства. Носителями пассивной части трудового потен-

циала выступают лица, способные к трудовой деятельностью.

Активизация пассивной части человеческих возможностей может происходить за счет изменения условий производственно-хозяйственной деятельности, развития научно-технического прогресса, смены работы, изменения отношений в коллективе и т. д. Например, домохозяйки, инвалиды – это группа людей с имеющимся трудовым потенциалом, которые использовать его в общественном производстве не желают или не могут, так как нет условий для активизации человеческого фактора и нет возможности измерить их труд. Таким образом, трудовой потенциал является «величиной весьма динамичной, непрерывно изменяющейся не только в количественном, но и в качественном измерении под воздействием целого комплекса социально-экономических, научно-технических, психофизиологических и многих иных факторов».

Термин «трудовые ресурсы» получил свое распространение в начале 20-х годов XX века, его впервые применил академик С. Г. Струмилин для характеристики главного национального богатства страны. Данный термин имеет множество толкований. Одни авторы вообще отрицают, что трудовые ресурсы – экономическая категория, считают их механической совокупностью населения трудоспособного возраста другие, наоборот, обосновывают общественно-экономическую сущность этой категории, отмечая, что трудовые ресурсы имеют историческую определенность, представляют собой понятие социально-классовое и не являются формальной статистической совокупностью.

Основываясь на трудах отечественных ученых, автор выделил две группы трактовки трудовых ресурсов.

Первая группа ученых (Е. Я. Грегора, В. В. Дубровский, и др.) отождествляет трудовые ресурсы с рабочей силой, персоналом (кадрами), трудовым потенциалом. Е. Я. Грегора и В.В. Дубровский считают, что трудовые ресурсы – это персонал организации, т.е. «работники организации, имеющие определенную профессию и квалификацию, с их желаниями, мотивами, устремлениями». Или другое определение, где под трудовыми ресурсами понимается потенциал, обладающий соответствующим образованием и от-

личными знаниями, гибким умом и практической смекалкой, имеющий достаточный стаж работы на занимаемой должности, знающий передовой отечественный и зарубежный опыт предпринимательской и коммерческой деятельности, организации и технологии.

Вторая группа ученых дает определение трудовых ресурсов через их основную составляющую – население, выражающую их количество. Трудовые ресурсы – это все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного производства и индивидуальной трудовой деятельности, а также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в общественном труде, но занятые в домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, в составе Вооруженных сил. В дополнение к вышеизложенному определению указывают возраст трудоспособного населения (мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины в возрасте 16–54 лет). Причем исключают неработающих инвалидов труда I и II группы, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчины в возрасте 50–59 лет, женщины 50–54 лет). Таким образом, трудовые ресурсы включают население в трудоспособном возрасте, кроме нетрудоспособных, а также фактически работающих подростков и работающих людей пенсионного возраста. Следует отметить, что в состав трудовых ресурсов входят люди, способные работать, но не работающие по тем или иным причинам (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства) и иностранные мигранты (рис. 1).

С 1966 года в соответствии с рекомендациями 14-й сессии Статистической комиссии при ЭКОСОС ООН в терминологию международной статистики введено понятие «экономически активное население», под которым понимается совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве материальных ценностей и в оказании услуг. Данное понятие по своему содержанию не отличается от определения «общие трудовые ресурсы», принятого в 1954 году на VIII Международной конференции статистиков труда и делящего «собственно трудовые ресурсы» на занятых, безработных и военнослужущих. С 1993 года стало возможным разделение трудовых ресурсов на

экономически активное и экономически неактивное население в связи с переходом на новую международную систему квалификации населения.

Таким образом, трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения, как экономически активного, обладающего физическими и интеллектуальными возможностями и способного производить материальные блага или оказывать услуги, так и экономически неактивного, которое в данный момент не используется в общественном про-

изводстве. В данных определениях говорится о количественном определении трудовых ресурсов, они отвечают современным тенденциям.

По нашему мнению, трудовые ресурсы состоят из двух частей: активной (функционирующей), отражающей количественное выражение рабочей силы, и пассивной (потенциальной), которая составляет достаточно большой резерв для общественного производства.

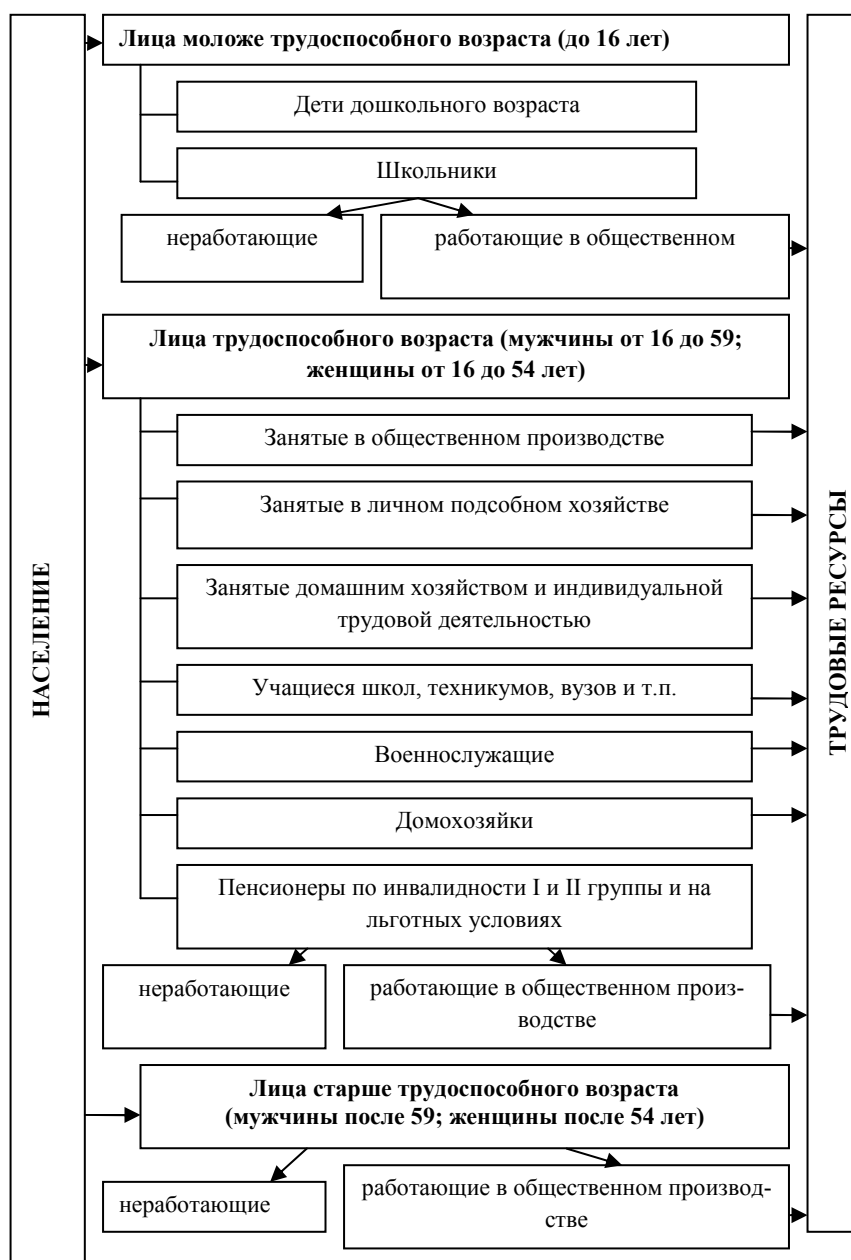


Рисунок 1 – Соотношение населения и трудовых ресурсов

Важной частью трудовых ресурсов является экономически активное население, или рабочая сила. Термин «рабочая сила» возник в XIX веке в связи с необходимостью обозначения и учета личного фактора производства. Сущность категории «рабочая сила» достаточно подробно раскрыта К. Марксом, который понимал под ней «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости». Из этого определения следует, во-первых, что рабочая сила предполагает наличие трудоспособности (т. е. обладание физическими и духовными способностями, без которых невозможно участие в трудовом процессе). Во-вторых, определен конкретный носитель рабочей силы – индивидуум. Это означает, что рабочая сила не существует вне самого человека, качественно определенной личности. В-третьих, человеку необходимо приобрести определенную сумму знаний в процессе образования и воспитания.

В содержание понятия «рабочая сила» входят уровень образованности, профессионально-квалификационные знания и навыки, развитие интеллекта, психофизиологические и социальные качества, состояние здоровья и др. Для улучшения качественных характеристик необходимы непрерывные вложения в рабочую силу, так как она является носителем знаний, опыта, которые должны постоянно поддерживаться и совершенствоваться. Таким образом, рабочая сила обладает не только количественными характеристиками, но и качественными.

В настоящее время категория «рабочая сила» получила другую трактовку. Основываясь на определениях, принятых на международных конференциях по статистике труда, и на рекомендациях МОТ, под экономически активным населением (рабочей силой) понимается часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных.

Существует и аналогичное определение, что рабочая сила – это совокупность занятых и безработных. Причем занятые и безработные составляют рабочую силу активную в

данный период, которая характеризуется числом лиц, образующих предложение рабочей силы. То есть понятие «рабочая сила», как отмечают ученые А. И. Рофе, Б. Г. Збышко и В. В. Ишин, используется в основном в двух смыслах, исключая применение данного понятия в обиходе: как термин политической экономии, означающий способность человека к труду, его трудовые возможности; как общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого пенсионного возраста, работающих или безработных, исключая недееспособных граждан.

Анализ вышеуказанных направлений показал, что они имеют общую категорию – занятых в общественном производстве. Теория прибавочной стоимости была обоснована и развита только у К. Маркса, открывшего существование товара (рабочей силы), потребление которого в процессе труда создает больше стоимости, чем необходимо для воспроизводства этого товара. Труд сам по себе не может покупаться и продаваться в нерабовладельческой экономике. То, что фактически покупается, это услуги труда, или рабочая сила, «товар, потребительная ценность которого имеет особые свойства и может быть источником ценности». Арендная ценность этих услуг, «как и в случае любого товара», определяется количеством труда, необходимого для их производства, т. е. труда, необходимого для производства средств существования, которые обеспечивали бы нормальное предложение трудовых услуг. В силу того что труд продуктивен физически, ценность продукции, получаемой в результате приложения труда, пишет Маркс, будет превосходить ценность используемой рабочей силы. Отсюда существование прибавочной ценности вполне совместимо с «обменом эквивалентов». Иными словами, капиталист нанимает рабочую силу, но взамен получает нечто большее, а именно продукт этой рабочей силы. У Рикардо эта теория осталась в зародышевом состоянии, как и у Смита. Он не пошел дальше общих положений об эксплуатации рабочих как первоисточнике прибыли. Так как стоимость создается трудом, то и источником прибыли мог быть только труд. То есть рабочий продает свой труд. На самом деле живой труд как процесс потребления рабочей силы не может продаваться. Маркс подтвердил валь-

расово различие между потоком используемого труда и запасом трудовых ресурсов.

Существует и другая точка зрения, что прибавочную стоимость создает труд, а заработная плата является его ценой.

Из вышеизложенного исследования следует, что рабочая сила, как и предыдущие категории, состоит из двух частей – это совокупность занятых (так как данный факт подтверждается как сторонниками марксистской теории, так и современными учеными) и безработных.

Основная цель применения рабочей силы – это использование ее на рабочих местах, что свидетельствует о превращении ее в персонал (кадры). Данный процесс распределения подтверждается определением, что в состав рабочей силы входят занятые и безработные. Причем безработные желают, как можно быстрее перейти в категорию занятых, т. е. они активно ищут работу или готовы приступить к ней. Таким образом, на предприятиях задействована одна из составляющих рабочей силы – занятые. Или, говоря другими словами, персонал (кадры) – это активная часть рабочей силы, занятая в народном хозяйстве. Исходя из вышеизложен-

ного материала было выявлено, что категории «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» состоят из двух частей – активной и пассивной. В процессе производства используется всегда активная часть. При изменении экономической обстановки, политической ситуации, социального положения, смены места жительства и т.п. может быть активизирована пассивная часть. При воздействии определенных факторов происходит преобразование активной части в пассивную и наоборот.

Активной частью трудового потенциала и трудовых ресурсов выступает рабочая сила. Трудовой потенциал она персонализирует, а также позволяет оценить использование потенциальных возможностей как отдельно взятого человека, так и совокупности людей, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора. Трудовые ресурсы отражают количественную характеристику рабочей силы. В свою очередь, персонал характеризует использование рабочей силы. Чтобы рабочая сила использовалась на предприятиях, она должна быть нанята, т.е. перейти в категорию «персонал или кадры».

БИБЛИОГРАФИЯ

- Бауер Д. и др. Экономика сельскохозяйственного предприятия. – М.: ЭКО Нива, 1999. – 282 с.
- Бухалков М.И., Гагарина М.П. Экономическая оценка использования трудового потенциала на предприятиях региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – №3(29). – С.29-36.
- Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда. – М., 1984. – 116 с.
- Горшенина Е.В. Регион-субъект РФ как социально-экономическая система: монография. – Тверь: ТвГУ, 2008. – 107 с.
- Грегова Е.Я. Трудовые ресурсы – основной производственный фактор предприятия в современной рыночной экономике // Управленческое консультирование. – 2006. – №2. – С. 133–139.
- Дубровский В.В. Роль и значение управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии // Вопросы экономических наук. – 2007. – №23. – С. 17–20.
- Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социология труда. – 1982. – №7. – С. 61.
- Котляр А. О субъектах и объектах рынка труда // Человек и труд. – 2003. – №5. – С.30-32.
- Кузьмина Н.М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – №2. – С. 78-79.
- Кудрявцева О.В. Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе: монография. – Тверь: «Агросфера» ТвГСХА, 2010. – 142 с.

- Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М.: Издательство политической литературы, 1960. – Т.23. – 516 с.
- Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости с предотвращением безработицы (политико-экономический аспект). – М.: Экономика, 1990. – 207 с.
- Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковник, 1997. – 571 с.
- Психوماхов Х. Факторы и условия воспроизводства трудового потенциала // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2005. – №4. – С. 7-11.
- Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с.
- Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982. – 64 с.
- Цыганков В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования // Человек и труд. – 2006. – №12. С. 40–43.
- Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. – 2008. – №8. – С. 50-54.