



государственное предпринимательство интенсивно преобразовывалось в частное ведение дел. Третьей разновидностью эволюции государственного предпринимательства была его реконструкция в годы нэпа, то есть в 1921–1932 гг., а также с начала XXI века.

Периоды стабильного развития государственного предпринимательства в рамках одной хозяйственной парадигмы продолжались немногим более полувека (1861–1913 гг. и 1933–1989 гг.), то есть были соизмеримы с длинными волнами. Они включали в себя фрагменты понижательных фаз больших циклов (общей протяженностью 25–30 лет), отличавшихся неустойчивым ростом, депрессивным состоянием экономики, и повышательные фазы больших циклов (в интервале 25–30 лет), демонстрировавших бурный хозяйственный подъем. Повышательные фазы были

связаны с государственной поддержкой освоения нового технологического уклада, колонизации и урбанизации малообжитых территорий, массовых миграций населения в места создания дополнительных рабочих мест, с проведением денежных реформ в 1897 и в 1947 гг.

Чрезвычайная трансформация (в 1914–1921 гг., 1989–1998 гг.) и реконструкция (в 1921–1932 гг.) государственного предпринимательства располагалась на отрезках понижательных фаз длинных волн. Кризисное разрушение хозяйственной парадигмы предшествовавшего большого цикла шло параллельно с возникновением новых элементов равновесного регулирования экономики. Однако становление очередной парадигмы хозяйствования завершалось после восстановления положительной макроэкономической динамики и институциональных реформ.

УДК 316.334.22

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Е. Е. Бородавкина

Саратовский государственный университет
E-mail: BegininalA@info.sgu.ru



В статье рассматриваются основные теоретико-методологические аспекты исследования трудового потенциала, представляющего собой одно из свойств рабочей силы. Обращается внимание на то, что теоретический анализ данной категории важен для более глубокого раскрытия реальных резервов повышения эффективности работы промышленных предприятий в условиях их хозяйственной самостоятельности.

Ключевые слова: потенциал, ресурс, трудовой потенциал, резерв, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал работника.

Basic Theoretical and Methodological Aspects of Labour Potential Study

E. E. Borodavkina

In the article basic theoretical and methodological aspects of the study of labour potential, which is one of the labour power qualities, are considered. Special attention is paid to the fact that theoretical analysis of the given category is important for deeper disclosing of real reserves for increasing the efficiency of industrial works in conditions of their economic independence.

Key words: potential, resource, labour potential, reserve, labour power, labour resources, worker's labour potential.

Современные экономические условия, характеризующие состояние российской действительности и отражающие принятие курса на дальнейшее развитие и укрепление рыночных от-

ношений, обуславливают повышенное внимание к проблемам эффективной реализации потенциальных возможностей производства страны. Следует отметить, что делается акцент на исследование сущности, закономерностей формирования и развития экономического, производственного, научно-технического, трудового, образовательного и другого потенциала общества.

Общетеоретические и методологические исследования в политэкономии, анализ проблем экономики труда, механизма функционирования рабочей силы, формирования, использования и перераспределения трудовых ресурсов позволяют наиболее полно проанализировать социально-экономические проблемы трудового потенциала.

Прежде чем рассмотреть, что собой представляет трудовой потенциал предприятия, обратимся к самому понятию «потенциал». Употребление данной дефиниции в научной литературе можно наблюдать в конце 70-х – начале 80-х гг. прошлого столетия. В этимологическом значении термин происходит от латинского слова «*potentia*», что означает скрытую возможность, мощь, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника, возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или



достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области»¹. В связи с этим можно сделать вывод, что под терминами «потенциал», «потенциальный» понимается наличие либо у отдельно взятого человека, либо у первичного трудового коллектива предприятия, либо у общества в целом скрытых, не проявивших еще себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности.

Следует также обратить внимание на то, что Л. И. Абалкин предлагает не противопоставлять понятия «потенциал» и «ресурсы». Потенциал, будь то экономический, производственный или трудовой, представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени².

В развитии представлений о потенциале выделяют три направления. Сторонники первого (их большинство) полагают, что под потенциалом следует понимать совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных видов ресурсов, главным образом экономических, непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением научно-технического прогресса. Так, например, В. Н. Архангельский под потенциалом понимает средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии, которые могут быть мобилизованы для достижения определенной цели или решения поставленной задачи³, то есть совокупность определенных накопленных ресурсов. В такой трактовке указанной дефиниции к составным частям потенциала относятся соответствующие трудовые, материальные, финансовые и информационные ресурсы, которые вовлекаются в сферу совершенствования производства. В данную категорию включаются и совокупность ресурсов, обеспечивающих надлежащий уровень организации производства и управления, и ресурсы сферы образования и переподготовки кадров⁴. Вместе с тем необходимо также заметить, что для планирования и управления производственной деятельностью «ресурсное» понимание потенциала имеет важное значение, однако в указанном направлении есть и недостатки, поскольку данное понимание не исчерпывает всех характеристик потенциала, и особенно такой сложной системы как трудовой потенциал.

Под потенциалом сторонники второго направления понимают систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства. В основе данного подхода – высказывание К. Маркса о том, что средства труда, предмет труда и рабочая сила как факторы производства (элементы образования нового продукта)⁵ выступают лишь в возможности, тем самым подчеркивается их потенциальный характер. Для превращения этой возможности в действительность «они должны соединиться»⁶.

Потенциал как способность комплекса ресурсов системы решать стоящие перед ней задачи представлен сторонниками третьего направления. Он является целостным выражением единства структуры и функции объекта, проявлением их взаимосвязи, выражением совокупных возможностей коллектива для выполнения каких-либо задач⁷. А. С. Панкратов полагал, что трудовой потенциал – производная от трех величин: численности населения в трудоспособном возрасте на данный момент; количества регламентированного для нужд производства времени в течение суток, недели, месяца, года человеческой жизни; общественно необходимой напряженности (интенсивности) трудовой деятельности в течение регламентированного рабочего времени⁸.

Необходимо отметить, что подход к оценке, измерению и управлению потенциалом предопределяет представление о его сущности. В том случае когда потенциал рассматривается как совокупность ресурсов, его оценка заключается в установлении качественных и количественных характеристик значений отдельных видов ресурсов, причем их взаимное влияние не учитывается и не измеряется. Когда речь идет о системе ресурсов, характеристики ее отдельных составляющих должны дополняться показателями, описывающими систему в целом. Исследуя потенциал как способность ресурсов давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы, следует учитывать и выражать в показателях все факторы, которые определяют такую способность. Для этого необходимо иметь как характеристики ресурсов всех видов, так и их результирующие (системные) характеристики, знать способ их использования и управления ими. Другими словами, необходимо знать не только ресурсы, но и накопленные, однако еще не используемые резервы⁹.

Ряд авторов отмечают, что с методологической точки зрения потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений. Во-первых, происходит отражение прошлого. С этой позиции он является собой совокупность тех свойств, которые были накоплены системой в процессе ее становления и обуславливают возможность ее функционирования и развития. В данном случае понятие «потенциал» тождественно значению понятия «ресурс». Во-вторых, дает возможность охарактеризовать с точки зрения практического применения и использования наличных способностей настоящее, что позволяет провести различие между возможностью реализованной и нереализованной. В указанной функции понятие «потенциал» отчасти идентично понятию «резерв». В-третьих, отражает ориентацию на развитие (будущее): в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые силы и способности¹⁰.



В связи с тем что в экономической литературе отсутствует однозначное определение трудового потенциала, а также различны точки зрения относительно его структуры, необходимо, на наш взгляд, уточнить соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудоустройство», их связь и различие, общее и особенное, поскольку одни без других не существуют. Так, например, Л. С. Дегтярь прямо указывает, что «не проводит различий между понятием “трудоустройство” и “трудовые ресурсы” общества»¹¹.

Можно, думается, согласиться с мнением А. А. Ткаченко, который отмечал, что «роль и место трудоспособного населения в существовании человеческого общества определяется тем, что оно является естественной основой для формирования совокупного работника общества, производящего средства к жизни, и составляет основную часть трудовых ресурсов»¹². В данном случае напрашивается вывод о том, что понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» хотя и близки по своему содержанию, но не адекватны друг другу. В. С. Немченко разграничивает эти понятия следующим образом: под трудовыми ресурсами понимаются совокупная способность общества к труду или масса труда, которыми располагает общество как потенциальными запасами; рабочая же сила представляет собой используемую, занятую в народном хозяйстве часть трудовых ресурсов¹³. При такой трактовке указанных дефиниций трудовые ресурсы выступают как социально-экономическая база рабочей силы. Различия между этими понятиями заключены в общем объеме составляющих их ресурсов, составе входящих в них контингента и источниках их формирования¹⁴.

Ряд авторов, рассматривая категорию «рабочая сила», особо выделяют потенциал личности как определенный уровень ее психических возможностей и внутренней энергии, направленной на ее творческое самовыражение и самоутверждение¹⁵. В данной трактовке внимание обращается на психофизиологические и личностные моменты индивидуума. В связи с тем что не все способности являются элементами его рабочей силы, представляется правомерным наряду с термином «рабочая сила» использовать более широко в понятийном обороте термин «трудоустройство работника». Данная постановка вытекает из потребностей практики. Термины «рабочая сила» и «трудоустройство работника» хотя и представляются однотипными, однако не являются тождественными понятиями. Второй термин самой постановкой обращает внимание на качественные аспекты функционирования рабочей силы. Сходство данных категорий видится в том, что обе они характеризуют способность человека к труду¹⁶.

Некоторые авторы при определении трудового потенциала отмечают, что он включает всех граждан, способных участвовать в процессе

общественного производства, с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков¹⁷. В приведенном определении отражена весьма существенная сторона трудового потенциала, свидетельствующая о том, что данная категория значительно шире понятия «трудовые ресурсы». Она включает наряду с количественными (трудовыми ресурсами) и совокупность качественных характеристик рабочей силы, влияющих на производственную деятельность работника¹⁸. Такой подход позволяет по-иному рассматривать современное положение дел с человеческим фактором. Незначительный прирост трудоспособного населения, ожидаемый в обозримой перспективе, не означает, что столь же мало изменится и трудовой потенциал. По мере обновления производственного аппарата и обеспечения на этой основе значительного роста производительности труда в промышленности будет наблюдаться постепенное замедление темпов прироста рабочей силы с последующей стабилизацией и сокращением ее абсолютной величины, ввиду того что новая техника, внедряемая в производство, требует для своего обслуживания, с одной стороны, более квалифицированной рабочей силы, а с другой – меньшего числа рабочих. Это обстоятельство должно быть особо учтено при оптимизации плановых заданий.

Качественное отличие трудового потенциала от трудовых ресурсов состоит, на наш взгляд, в том, что трудовой потенциал – это не просто масса труда, находящегося в распоряжении общества, а единство совокупного работника и соответствующих условий его трудовой деятельности, отражающих оптимальную возможность и способность народнохозяйственного комплекса обеспечить высокую эффективность общественного труда¹⁹.

Трудовой потенциал выступает как интегральная характеристика совокупности способностей к труду (в их количественном и качественном отношении), которая определяет возможности как отдельного работника, так и совокупного рабочего (работника) по их участию в общественно полезной трудовой деятельности. В каждый конкретный период он представляет собой ту часть трудовых ресурсов, которая, обладая определенной работоспособностью, профессионально-квалификационной подготовкой и имея характерную для нее половозрастную структуру, способна при определенной интенсивности использования рабочей силы достигать конкретных социально-экономических результатов.

Отличие понятия «трудоустройство» от понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» состоит в следующем. Во-первых, трудовой потенциал – это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик. Во-вторых, данное понятие позволяет оценить степень использования потенциальных возможностей как отдельно взятых



работников, так и их совокупности, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора. В-третьих, анализ трудового потенциала призван обеспечить качественную (структурную) сбалансированность в развитии личного и вещественных факторов производства.

Под трудовым потенциалом следует, на наш взгляд, понимать совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоспособного населения, которые реализованы или могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня развития производительных сил. В трудовой потенциал наряду с категорией дееспособных лиц в трудоспособном возрасте необходимо включать также лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью и предпринимательством. Это в том числе и работодатели, имеющие капитал и возможности для создания новых рабочих мест.

Важной чертой характеристик трудового потенциала является способность взаимно дополнять друг друга. Степень их альтернативности не постоянна, она зависит от экономической ситуации, уровня развития производственного потенциала, особенностей и специфики развития хозяйственной системы. При этом психофизиологические и профессионально-квалификационные характеристики трудового потенциала составляют основополагающую способность работника (или персонала) выполнять производственные задания, то есть то, что отдельный человек или коллектив в принципе или потенциально может делать на работе. Мотивационная и корпоративная составляющие трудового потенциала в гораздо большей степени влияют на текущую (реальную) трудовую деятельность. Они отражают то, что конкретный работник или персонал предприятия с данными психофизиологическими и профессионально-квалификационными характеристиками хочет и стремится делать на работе. Таким образом, первые два компонента трудового потенциала демонстрируют уровень достигнутых возможностей работника, а два других характеризуют степень заинтересованности человека в эффективном использовании этих возможностей, а также в развитии своих трудовых потенциалов.

Независимо от уровня исследования процесс развития трудового потенциала носит двойственный характер. С одной стороны, он является объективным требованием производственного потенциала соответствующего уровня и, стало быть, условием реализации возможностей человека к труду. С другой стороны, его развитие зависит от субъективных потребностей и интересов человека в определенной сфере жизнедеятельности, от оценки работником уровня собственной конкурентоспособности.

Динамику характеристик трудового потенциала определяет совокупность факторов государственного, отраслевого и регионального

характера, действие которых в определенной мере можно считать опосредованным. «Преломляясь» через уровень предприятия, их воздействие может как усиливаться, так и уменьшаться. Именно уровень предприятия является ведущим, определяющим развитие трудового потенциала отрасли, региона, а также страны в целом.

Принципиальным отличием данной концепции от имеющихся в научной литературе является выделение в качестве движущей силы развития трудового потенциала поведения работника в сфере труда, не только зависящего от внешних факторов, но и определяемого внутренними побудительными силами. Выделение конкурентоспособности работника в качестве элемента данной системы имеет принципиальное значение, так как в условиях рынка труда именно самооценка конкурентоспособности является основой развития трудового потенциала человека.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность физических и духовных свойств отдельного индивида, а также его способность достигать в заданных условиях определенных результатов в его производственной деятельности. Он включает в себя: психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.; квалификационный потенциал – объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества; личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм ответственного отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда. Таким образом, трудовой потенциал работника – многоаспектная экономическая категория, исследованием отдельных частей которой должны заниматься общественные и экономические науки, физиологи, социологи, психологи и др.

Трудовой потенциал работника является исходной точкой, определяющей его дальнейшее трудовое поведение. Разграничение потенциала работника имеет важный теоретический и практический смысл. Результативность труда рабочих зависит от степени взаимного согласования в развитии производственно-квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала, механизм управления каждым из которых существенно отличается.

Для управленческой деятельности весьма важно, уяснив механизм действия каждого из компонентов трудового потенциала работника, разработать систему взаимоувязанных мер, воздействующих на наиболее полное использование его резервов.

Таким образом, трудовой потенциал работника характеризует его способность к труду определенного содержания и сложности, глубину



и разносторонность общих и специальных знаний, производственных навыков и опыта, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, — с другой. Трудовой потенциал предприятия отличен от трудового потенциала работника, так как система всегда больше суммы составляющих ее частей — индивидуального трудового потенциала работников — в силу возникновения нового качества, обусловленного взаимодействием составляющих систему элементов. Анализ методологических подходов к исследованию трудового потенциала постоянно требует применения новых исследовательских теорий, а также методов и приемов, благодаря которым дальнейшее изучение рыночных отношений в области труда позволяет расширить теоретические представления о трудовом потенциале, а в некоторых случаях и принять практические решения в этой области. Необходимо совершенствовать методологические и методические основы решения проблемы формирования и использования трудового потенциала предприятия. Это будет способствовать более глубокому изучению и выработке практических рекомендаций по таким важным вопросам, как оптимизация численности занятых на предприятиях, повышение эффективности использования рабочей силы в соответствии с потребностями производства, с одной стороны, и с учетом индивидуальных способностей и интересов работника — с другой; прогнозирование и планирование потребности в кадрах и выявление источников ее обеспечения; оптимизация соотношения между стабильной и мобильной частями трудового потенциала и др. Важным методологическим вопросом, имеющим принципиальное значение для выявления факторов, определяющих формирование и использование трудового потенциала, является выделение его составляющих.

УДК 316 (470) (09)+929 Федотов

Г. П. ФЕДОТОВ В ИСТОРИИ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ

Ю. В. Селиванова

Саратовский государственный университет
E-mail: juliaselivanova@mail.ru

В статье анализируется творчество известного русского ученого Г. П. Федотова. Опираясь на совокупность социологических методов и приемов, автор статьи сделала упор на выявление и раскрытие социологических аспектов публикаций ученого. В частности, в статье анализируется использование междисциплинарных приемов исследования в методологической системе Федотова, рассматриваются концепция социодинамики российского общества и перспективы его демократического преобразования.

Ключевые слова: междисциплинарные приемы, принцип историзма, диалектический метод, гуманистические традиции.

Примечания

- 1 Советский энциклопедический словарь. М., 1981. С. 1058.
- 2 См.: *Абалкин Л. И.* Диалектика социалистической экономики. М., 1981. С. 214.
- 3 См.: *Архангельский В. Н., Зиновьев Л. Е.* Управление научно-техническим прогрессом в машиностроении. М., 1983. С. 6.
- 4 См.: *Каныгин Ю. М.* Научно-технический потенциал. Проблемы накопления и использования. Новосибирск, 1974. С. 13.
- 5 См.: *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения : в 50 т. М., 1983. Т. 23. С. 217.
- 6 Там же. Т. 24. С. 43.
- 7 См.: *Производственный коллектив: социальные резервы управления.* Киев, 1984. С. 23.
- 8 См.: *Панкратов А. С.* Трудовой потенциал в системе управления производством. М., 1983. С. 29–30.
- 9 См.: *Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л.* Трудовой потенциал предприятия : пути эффективного использования. Саратов, 1991. С. 26.
- 10 Там же. С. 28.
- 11 *Дегтярь Л. С.* Трудовой потенциал общества и социальная политика. М., 1984. С. 5.
- 12 *Ткаченко А. А.* Экономические последствия современных демографических процессов в СССР. М., 1978. С. 34.
- 13 См.: *Немченко В. С.* Проблемы управления трудовыми ресурсами в развитом социалистическом обществе // Трудовые ресурсы, научные основы управления трудовыми ресурсами. М., 1978. Вып. 4.
- 14 См.: *Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л.* Указ. соч. С. 30.
- 15 См.: *Парыгин Б. Д.* НТР и личность. М., 1978. С. 182.
- 16 См.: *Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л.* Указ. соч. С. 33.
- 17 См.: *Скаржинский М. И., Баландин И. Ю., Тяжов А. И.* Трудовой потенциал социалистического общества. М., 1987. С. 9.
- 18 См.: *Гладкий И. И.* Человеческий фактор развития. М., 1986. С. 6–7.
- 19 См.: *Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л.* Указ. соч. С. 38.



G. P. Fedotov in History of Our Native Sociology

Yu. V. Selivanova

This article focuses on the analysis of legacy of a famous Russian scholar G.P. Fedotov. On the basis of sociological methods and technique, the author places the emphasis on revealing the sociological aspects of his works which include in particular the following: the use of interdisciplinary methods in Fedotov's methodological system, conception of social dynamics of Russian society and the future of democratic reforms.