

УДК 316.334.22+331.101.2

**ПРОСТРАНСТВЕННО-ВРЕМЕННОЙ ПОДХОД
К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

SPACE-TIME APPROACH TO ESTIMATION OF LABOR POTENTIAL

О. П. Квитко

O. P. Kvitko

ФГБОУ ВПО «Московский государственный педагогический университет», г. Москва

Аннотация. В статье рассматриваются основные теоретико-методологические аспекты исследования трудового потенциала. Установлено, что доминирующие в современной науке подходы к рассмотрению трудового потенциала могут быть перестроены с точки зрения пространственно-временного подхода.

Abstract. The article considers the basic theoretical and methodological aspects of the study of labor potential. It is established that the approaches to consideration of labor potential, which are dominating in modern science, can be reconstructed from the point of view of space-time approach.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, оценка трудового потенциала, трудовые ресурсы, регион.*

Keywords: *labor potential, estimation of labor potential, human resources, region.*

Актуальность исследуемой проблемы. Условия переходного периода реформирования экономики и социальной системы оказали заметное влияние на хозяйственный комплекс страны. Процессы социально-экономической трансформации затронули все стороны жизни населения, что привело к большой дифференциации регионов по уровню жизни, конкурентоспособности производимой на их территории продукции и т. д. Результатом такой деструктуризации становятся ослабление и растрата трудового потенциала отдельных территорий.

В свою очередь, трудовой потенциал является важнейшим из факторов социально-экономического развития территории. Несмотря на пристальный и дискуссионный интерес к проблеме формирования и использования трудового потенциала регионов, многие его аспекты остаются недостаточно изученными.

Материал и методика исследований. В процессе работы был использован комплекс теоретических методов (анализ, синтез, изучение, сравнение, обобщение, абстрагирование, моделирование). Теоретико-методологической базой исследования послужили концептуальные положения и научные подходы к определению и оценке трудового потенциала, что позволило выявить, по мнению автора, необходимые дополнительные показатели для его оценки. Предложен пространственно-временной подход к трактовке трудового потенциала и его оценке.

Результаты исследований и их обсуждение. Само понятие «трудовой потенциал» возникло относительно недавно, что было обусловлено переходом к рыночным отношениям. Исследователи в областях экономики, социологии, управления с 1980-х гг. стали пользоваться термином «трудовой потенциал», который первоначально служил синонимом «трудовых ресурсов».

Введение в 1920–30-е гг. в научный оборот понятия «трудовые ресурсы» также не случайно, так как оно было обусловлено ходом социально-экономического строительства, когда большие массы населения перемещались в города и районы нового экономического освоения. Быстрое наращивание мощностей, особенно в тяжелой промышленности, поглощало значительные массы трудоспособного населения, главным образом, из сельской местности. Такая практика способствовала выработке определенного стереотипа экономического мышления, ориентированного сугубо на экстенсивное развитие на основе административно-командных методов управления. При этом трудовые ресурсы рассматривались преимущественно с количественной точки зрения как один из видов естественных ресурсов, необходимых для общественного производства. Одностороннее отношение к трудовым ресурсам сузило их восприятие в общечеловеческом контексте и породило иллюзию их неисчерпаемости и неограниченности [15].

В. И. Бутов в своем учебном пособии «Демография» (2005 г.) отмечает, что понятие «трудовой потенциал» является более объемным, разносторонним, поскольку его основой является термин «потенциал» – источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели.

Автор согласен с мнением А. Я. Кибанова о противопоставлении понятий «потенциал» и «ресурсы», поскольку первое из них представляет собой совокупность накопленных обществом, коллективом, индивидом свойств (по сути, совпадает с понятием «ресурс»), обуславливающих возможности их функционирования и развития (с ориентацией на будущее) [15]. Такого же мнения придерживаются Л. И. Абалкин и Л. С. Дегтярь, которые не проводят различий между понятиями «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы» [1], [5].

Исследователи до сих пор не пришли к единому мнению касательно определения трудового потенциала. Многообразие точек зрения на эту категорию со всей очевидностью обнаружилось в конце 80-х годов прошлого столетия на первой научно-практической конференции «Трудовой потенциал советского общества», проведенной Институтом экономики АН СССР и Госкомтрудом СССР (г. Суздаль, 6–9 октября 1987 г.). На основе анализа материалов упомянутой конференции можно вычленил наиболее характерные трактовки трудового потенциала:

- трудовой потенциал как форма воплощения личностного фактора производства или человеческого фактора;
- как интегральная форма воплощения специфических социально-экономических качеств трудовых ресурсов;
- как совокупная способность общества к труду (трудоспособное население);
- как потенциал труда. Генетическая основа трудового потенциала здесь связывается не с совокупной способностью общества к труду (трудоспособным населением), а с совокупным работником [6].

В последующие годы исследователи неоднократно давали определения трудовому потенциалу, делая акцент на ту или иную его составляющую. Характерно то, что новаторские предложения на этот счет даются и по сей день. Разногласия в терминологии основываются, вероятно, на том, что каждое из данных определений несет в себе наиболее ярко выраженные особенности (условия, факторы) конкретной территории или организации, рассматриваемой авторами прямо или косвенно. Показатели этих факторов и условий, составляющих трудовой потенциал, можно использовать в качестве основы для оценки трудового потенциала. Таким образом, важным вопросом, имеющим принципиальное значение для выявления составляющих, определяющих трудовой потенциал, является выделение его исключительных факторов и условий.

Установление значений составляющих трудового потенциала, их соотношение и роль в его формировании и стратегическом развитии являются ключевыми вопросами, решение которых позволит обоснованно подходить к обеспечению экономики трудовыми ресурсами и планированию социально-экономического развития региона.

Итак, сегодня в науке все еще не выработана четкая система составляющих, которые всесторонне бы раскрывали сущность категории «трудовой потенциал». Обобщая известные в отечественной литературе мнения, можно выделить два доминирующих подхода к определению понятия «трудовой потенциал»: ресурсный и факторный [5], [14], есть подходы, их объединяющие [3]. Кроме них, в работах исследователей также можно встретить упоминания воспроизводственного, трудоресурсно-личностного, социодемографического, социопроизводственного и других подходов [13]. Однако, по мнению автора, все они являются лишь частными элементами ресурсного и факторного подходов.

Точки зрения некоторых исследователей на определение понятия «трудовой потенциал» легко группируются автором по принадлежности к одному из двух вышеуказанных подходов. Проанализировав эти определения, автор приходит к выводу, что наличие количественной характеристики в той или иной мере свойственно для каждого из подходов в отличие от разнящейся качественной составляющей.

Ресурсный подход подчеркивает наличие трудовых ресурсов и выделяет количество населения, его половозрастной состав, образование, профессиональную подготовку, квалификацию. К вышеуказанным характеристикам В. Г. Костяков и А. А. Попов [8] причисляют также мобильность трудовых ресурсов. А. Я. Кибанов подчеркивает динамику ресурсов: «Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности» [15]. Приверженцами этого подхода являются Г. В. Сергеева, Л. С. Чижова [11] и др., в общем виде эти авторы рассматривают трудовой потенциал в единстве его количественной и качественной сторон.

Факторный подход выделяет мотивы, ценностные ориентации в труде, личные характеристики работника, социально-экономические условия (здравоохранение, инфраструктуру и т. д.), производственные отношения. Сюда же Ю. М. Остапенко включает все психофизические качества ресурсов как производителей материальных благ [9]. Л. И. Гольдин рассматривает трудовой потенциал как совокупность социально-экономических, профессионально-технических и организационно-управленческих возможностей в процессе их реализации, определяющих масштабы и эффективность трудо-

вой деятельности [4]. И. Маслова, выступая в 1987 г. с докладом на Всесоюзной научно-практической конференции «Трудовой потенциал советского общества», отметила, что рассматривает трудовой потенциал как интегральную форму воплощения специфических социально-экономических качеств населения, трудовых ресурсов, рабочей силы в человеческом факторе и объективную предпосылку общественного производства, регламентирующую возможности его развития. В. С. Стешенко, В. П. Пискунов, Л. В. Чуйко считают, что трудовой потенциал – это ресурсы и резервы живого труда (или полная потенциальная совокупная способность к труду), которыми обладает трудоспособное население в условиях данного общественного строя [12]. Б. М. Генкин подчеркивает значение каждого отдельно взятого индивидуума. Он считает, что трудовой потенциал – это часть потенциала человека, «который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта» [2]. Приверженцем факторного подхода также является Б. В. Корнейчук [9].

Можно предположить, что все вышеуказанные определения были даны исследователями с учетом исключительных составляющих трудового потенциала конкретных территорий. Авторы, давая его определение, подчеркивают те факторы, которые, на их взгляд, являются критичными для характеристики, а значит, и оценки трудового потенциала.

Уникальное социально-экономическое состояние конкретных территорий диктует необходимость поиска оптимальных показателей (составляющих) оценки трудового потенциала для определения методики его расчета на основе комплексного системного подхода. По мнению автора, выбор факторов, оказывающих наибольшее влияние на трудовой потенциал той или иной территории (региона, субъекта и т. д.), является принципиальным для выделения его составляющих.

В настоящий момент в разработках отечественных исследователей не обнаружено конкретного метода оценки трудового потенциала с использованием всех доступных показателей. Кроме того, возможность применять его для всех территорий остается сомнительной.

Так, Б. М. Генкин уверен, что набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики, поэтому этот набор целесообразно расширить. Он предлагает охарактеризовать такие компоненты трудового потенциала человека или предприятия, как здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность и ассертивность (гармоничное объединение свойств личности), образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени. Однако, к сожалению, Б. М. Генкин не указывает степень влияния каждой из характеристик на величину трудового потенциала [2].

Ю. М. Остапенко утверждает, что количественная характеристика трудового потенциала может быть представлена численностью среднегодовых работников (число человеко-лет труда), и отмечает, что более детальный анализ трудового потенциала можно произвести путем умножения среднегодовой численности на среднюю продолжительность рабочего времени (год, месяц, день, час) [9].

Б. В. Корнейчук считает, что трудовой потенциал может варьироваться посредством изменения численности работников при неизменной их профессионально-квалификационной структуре, профессионально-квалификационной и социальной струк-

туры работников при неизменной их численности, а также одновременно количественного и качественного состава работников [7]. Данные показатели, на наш взгляд, дают определенную картину, однако метод оценки остается неясным.

По мнению автора, понятие «трудовой потенциал» «растянуто» во времени и пространстве. *Трудовой потенциал – это совокупная возможность трудоспособного населения осуществлять трудовую деятельность, определяемая меняющимися во времени и пространстве социально-экономическими условиями и способствующая перемещению и расселению трудовых ресурсов в поисках сферы приложения труда.*

Исходя из авторской трактовки трудового потенциала, предлагается использовать пространственно-временной подход к его оценке.

В связи с особым положением (географическим, геополитическим, экономическим, демографическим и т. д.) отдельных территорий большое значение приобретает пространственный компонент. Кроме того, привязка ко времени и месту становления трудового потенциала данных территорий определяет практические возможности его развития в дальнейшем. Привязка к территории и рассмотрение показателей трудового потенциала применительно к временным рядам позволяют прогнозировать большое количество явлений, которые не могут быть раскрыты иными подходами.

Задатки пространственного подхода можно обнаружить еще в исследованиях В. В. Покшишевского, рассматривавшего в 1974 г. вопросы географии трудовых ресурсов. Он утверждает, что «важные географические различия от места к месту нам придется отметить применительно к возможностям трудоустройства, они достаточно ощутимы и в части признаков самой структуры населения, и в составе трудовых ресурсов. Потребность в рабочей силе, в “живом” труде от района к району сильно различается». Кроме этого, он подчеркивает историческую составляющую при распределении трудовых ресурсов [10].

Интересно также то, что Л. И. Абалкин, рассматривая экономический, производственный или трудовой потенциалы, считает, что они представляют собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанных к определенному месту и времени [1].

Можно утверждать, что пространственно-временной подход в наибольшей степени, в сравнении с другими, отвечает современной ситуации. Такой подход актуален при наличии разнообразия территориальных единиц как внутри страны, так и за ее пределами. Тем не менее, данный подход к исследованию трудового потенциала окончательно не сформирован.

Для описания пространства и времени формирования и использования трудового потенциала недостаточно существующих методик научных исследований. Применение их весьма затруднительно по множеству причин, например, из-за неоднородности данных. Временные характеристики трудового потенциала невозможно корректно численно сопоставить с характеристиками пространственными, но их взаимодополняемость очевидна. Более того, создание совершенно нового метода, вероятно, недопустимо, представляется необходимым использовать весь накопленный ранее опыт исследователей. Скорее всего, такая задача неразрешима. Однако, имея в наличии знания о внутренних условиях территории, с помощью пространственно-временного подхода можно сформировать общее представление о трудовом потенциале данной территории.

Практическая значимость исследования трудового потенциала территории направлена на прогнозирование. Это кажется вероятным, так как на основании знаний об уже произошедших процессах и предшествующих им причинах можно воздействовать на дальнейшее развитие явлений, задавать их направление.

Для развития трудового потенциала большое значение имеет его исходное состояние, которое является основой для его дальнейшего движения. Развитие осуществляется, прежде всего, путем внутренних уникальных для территории преобразований. Влияние внешних факторов также нельзя недооценивать. Комплекс взаимодействий внутренних и внешних условий также не должен оставаться неизученным. Территории, подобно частям двух соприкасающихся неоднородных сред, всегда непреодолимо подвергаются диффузии, взаимопроникновению.

Плотность населения территорий земного шара разнообразна, она колеблется от 1 человека в пустынных областях и до 700 человек на квадратный километр в восточном Китае или Японии. Каждая территория отчасти самодостаточна. Она представляет собой географический ареал, удерживающий столько трудовых ресурсов, сколько приемлемо их «содержать» для обеспечения экономического пространства территории в настоящем. В соответствии с этим определяются демографические и экономические показатели территории. Все зависит, прежде всего, от природных условий, к которым адаптированы потребности населения. Однако возможны варианты деградации экономики независимо от ее действительного состояния в настоящем. По мнению автора, стабильность не всегда положительное явление. Вероятно, для освоения территорий особенно важна инфраструктура, которая для опережающего развития региона должна превосходить потребности населения. С развитием инфраструктуры представляется предпочтительным появление на рынке труда новых сфер приложения труда. Разнообразие таких сфер способствует более полному использованию трудового потенциала и его наращиванию, препятствует пространственному перемещению трудовых ресурсов и их включению в состав трудового потенциала другой территории.

Экономика является «зеркалом» процессов освоения территорий. Оценка потенциала территории необходима для управления размещением производительных сил, распределением ресурсов и охраной окружающей среды. В оценку потенциала территории включаются также описание количества и качества имеющихся ресурсов, потребительский интерес в их отношении и возможный доход от использования ресурсов. Экономика не носит самодостаточного характера. Отсюда при оценке трудового потенциала территории наравне с экономическими следует использовать природно-климатические, демографические, социальные показатели (социально значимые объекты), показатели степени развития инженерно-технической инфраструктуры и т. д.

Кроме этого, логично оценку трудового потенциала проводить по относительным показателям динамики, пространственных сравнений, когда определяется отношение фактического уровня данного явления к его уровню в предыдущие временные периоды или к уровню аналогичного явления, принятому в качестве базы сравнения.

Резюме. Существующие в современной науке подходы к понятию «трудовой потенциал» могут быть пересмотрены с точки зрения пространственно-временного подхода. Учет пространственно-временного аспекта при оценке трудового потенциала важен для адекватного отражения современных процессов формирования трудового потенциала отдельных территорий.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абалкин, Л. И.* Диалектика социалистической экономики / Л. И. Абалкин. – М. : Мысль, 1981. – 214 с.
2. *Генкин, Б. М.* Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
3. *Гизатуллин, Х. Н.* Системный анализ эффективности трудового потенциала региона / Х. Н. Гизатуллин // Экономика региона. – 2005. – № 1. – С. 114–136.
4. *Гольдин, Л. И.* Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма / Л. И. Гольдин // Вопросы философии. – 1982. – № 5. – С. 34–37.
5. *Дегтярь, Л. С.* Трудовой потенциал общества и социальная политика / Л. С. Дегтярь. – М. : Наука, 1984. – 159 с.
6. *Егоров, В. Д.* Трудовой потенциал России / В. Д. Егоров // Народонаселение. – 2001. – № 4. – С. 108–116.
7. *Корнейчук, Б. В.* Экономика труда : учебное пособие / Б. В. Корнейчук. – М. : Гардарики, 2007. – 286 с.
8. *Костаков, В. Г.* Интенсификация использования трудового потенциала / В. Г. Костаков, А. А. Попов // Социалистический труд. – 1985. – № 7. – С. 10–17.
9. *Остапенко, Ю. М.* Экономика труда : учебное пособие / Ю. М. Остапенко. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 272 с.
10. *Покшишевский, В. В.* География населения СССР. Экон.-географ. очерки / В. В. Покшишевский. – М. : Просвещение, 1971. – 174 с.
11. *Сергеева, Г. П.* Трудовой потенциал страны / Г. П. Сергеева, С. М. Чижова. – М. : Знание, 1982. – 254 с.
12. *Стешенко, В. С.* Воспроизводство населения и трудовых ресурсов в условиях развитого социализма : в 4 т. Т. 1 : Развитие населения и его трудового потенциала / В. С. Стешенко, В. П. Пискунов, Л. В. Чуйко. – Киев : Наукова думка, 1985. – 319 с.
13. *Страхова, О.* Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим / О. Страхова, Л. Степнева // Человек и труд. – 2003. – № 2. – С. 27–29.
14. *Татаркин, А. И.* Социально-экономические условия формирования и использования трудового потенциала региона / А. И. Татаркин // Трудовой потенциал региона: проблемы формирования и использования : сб. науч. тр. – Свердловск : УрО АН СССР, 1990. – С. 3–13.
15. *Экономика и социология труда : учебник / под ред. д-ра эконом. наук, проф. А. Я. Кибанова.* – М. : ИНФРА-М, 2009. – 584 с.