

Методология исследования трудового потенциала

© 2011 А.А. Оруджева

Московская академия предпринимательства при Правительстве Москвы,
Ростовский-на-Дону филиал
E-mail: OET2004@yandex.ru

В статье рассмотрены методологические положения исследования трудового потенциала в мировой и отечественной экономической литературе.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий капитал, информационно-трудовое пространство.

При переходе к инновационной экономике проблемы развития трудового потенциала приобретают особую актуальность. Это обусловлено рядом объективных факторов. Во-первых, ростом роли человека в воспроизводственном процессе, возвышающимися потребностями в личных, частных и общих благах, что предопределяет активизацию трудовой созидательной деятельности человека как индивида, как члена организации и общества. Современная экономика испытывает нарастающую потребность в трудовых способностях человека. В связи с этим формируется и интенсифицируется непосредственная зависимость эффективности и инновационности экономики от качественных параметров используемого трудового потенциала. Во-вторых, формированием в наиболее развитой части мировой экономики информационного трудового пространства, что потребовало бурного развития когнитивных, творческих, инновационных способностей работников. Вместе с тем в литературе практически отсутствуют теоретико-методологические выводы и научно-практические рекомендации относительно выявления экономической «материи» качества трудового потенциала как специфической ценности трудовых ресурсов информационного общества. В частности, при найме человека на работу практически не учитываются его личностные характеристики, психологические особенности, влияющие на скорость и качество трудовой деятельности. Спорными являются проблемы вознаграждения тех работников, творческая деятельность которых обеспечивает «взрывной» эффект от товаров и услуг, полученных в результате высокотехнологичных производств, и т.д.

В современной литературе в большинстве случаев не рассматривается и, следовательно, не выявляется качественная определенность умственного и трудового потенциала в системе созидательных свойств человека. Способность человека к генерации новых идей и знаний в процессе труда, к производству новой информации остав-

ляет в тени определенное социальное качество трудовой деятельности. Таким образом, с экономической точки зрения, возникает специфическая ценность в форме трудового потенциала.

Трудовой потенциал в литературе определяют как ценность, обеспечивающую ее собственнику доходность путем созидательного использования определенным образом комбинированных умственных и физических сил и способностей личности¹. Нам представляется, однако, что в определении сущности трудового потенциала его созидательное использование не лежит в основе, а лишь выступает в качестве ценностной ориентировки для человеческой трудовой деятельности.

По нашему мнению, трудовой потенциал – это система свойств и качеств человека, гуманистически ориентированное использование которых обеспечивает результат в форме воспроизводимых экономических благ.

Степень развития трудового потенциала и его участие в производственных процессах становится важнейшим фактором, определяющим конкурентоспособность страны в мировой экономике, ее инновационные возможности и долю в мировом денежном доходе. Признаки нового социального устройства наглядно иллюстрируют переход количественных изменений в качественные, настоятельно требуют формирования новой концепции общественного развития, ориентированной на развитие интеллектуализации труда, невещественного богатства (информации, знания, интеллекта). Замена труда знанием знаменует превращение общественного производства из материального в инновационное².

Функциональная составляющая инновационного производства – это знания, навыки, практический опыт, трудовая активность, выступающая формой реализации трудовых способностей человека к созданию нового, ранее неизвестного блага, обеспечивающего получение различного рода преимуществ перед конкурентами. Основным условием, лимитирующим приобщение к знаниям, выступают специфические качества са-

мого человека - наличие или отсутствие способности к интеллектуальной и трудовой активности как форме накопления, переработки и генерации новых знаний. Другими словами, доступность знаний отнюдь не означает доступность обладания ими. Знания и информация, будучи в силу своих объективных характеристик доступными для всех, в силу субъективных характеристик их потребителей сосредотачиваются лишь у относительно узкого круга людей. В данном случае имеется в виду достигнутый уровень знаний и общей культуры, характер сформированных у индивидов потенциальных ценностей, нравственных установок. Именно эти составляющие, как неотъемлемое условие формирования и развития трудовой активности, становятся главными в системе функционирования и воспроизводства трудового потенциала.

Наличие или отсутствие трудовой активности в поиске инновации как качества трудового потенциала, особенности его проявления на воспроизводственном уровне и в процессе труда, должны лежать в основе разграничения категориальных понятий способностей к исполнительскому и творческому труду, материального и инновационного производства. В отечественной экономической науке соответствующий круг проблем рассматривался на основе категорий рабочей силы трудовых ресурсов, трудового потенциала и несколько позже - человеческого фактора. Социально-трудовая проблематика, в особенности вопросы формирования и развития совокупной рабочей силы, долгое время находилась на обочине западных экономических исследований. Такое положение закономерно вытекало из центральной постановки неоклассической экономической теории как науки об оптимальном использовании ограниченных ресурсов. На протяжении длительного исторического периода экономические системы не испытывали дефицита ресурса труда, ни совокупного, ни по отдельным категориям рабочей силы. В доиндустриальной и индустриальной экономике, когда преобладал простой труд, рыночных, ценовых механизмов регулирования было достаточно для эффективного перераспределения трудовых ресурсов в отрасли и виды деятельности, где ощущался их дефицит. Наиболее значимой проблемой социально-трудовой сферы индустриальной экономики являлось относительное перенаселение (открытая безработица). При этом осознавалась она, прежде всего, как социальная, а не как экономическая. В экономическом плане безработица, напротив, воспринималась как полезное явление³.

Проблемы мотивации, отчуждения труда, социально-классовой дифференциации, качества

жизни исследовались преимущественно в рамках радикальной политической экономии и социологии⁴. Лишь к 60-м гг. прошлого века резкое возрастание значимости профессионально-квалификационных и образовательных требований к совокупной рабочей силе для нормального протекания воспроизводственных процессов, поддержания конкурентоспособности развило интерес ортодоксальной западной экономической мысли к субъективному фактору производства. Результатом стало формирование теории человеческого капитала. Несколько по-иному протекало развитие рассматриваемого направления в отечественных исследованиях, базировавшихся на марксистской традиции. В экономических исследованиях советского периода осуществлялись разработки теоретически и практически важных аспектов воспроизводства рабочей силы. Были подробно исследованы воспроизводственная и стимулирующая функции заработной платы⁵.

В 70-х гг. прошлого века был введен в оборот термин "трудовой потенциал". Первоначально обе категории - "трудовые ресурсы" и "трудовой потенциал" - использовались для целей конкретно-экономического учета и исследовались преимущественно с количественных позиций. Несколько позже, в 1970-1980-е гг., была разработана политэкономическая концепция трудового потенциала как конкретной социально-экономической формы реализации человеческого фактора. Согласно этой концепции, трудовой потенциал представляет собой многоаспектную и многоуровневую категорию, вбирающую в себя структурные и мотивационные аспекты. Рассматриваемый по отношению к отдельному человеку трудовой потенциал соответствовал его рабочей силе, выступающей в определенном общественно-экономическом качестве (социально-экономической форме). На уровне общества в целом под трудовым потенциалом понималась общественная комбинация тех личностных свойств, способностей, знаний и навыков людей, которые они применяют или могут применять в общественном производстве на данном этапе его развития.

Параллельно с подсчетом величины накопленного населением человеческого капитала развивались более универсальные подходы к измерению трудового потенциала, его оценке на основе качественных параметров, характеризующих условия жизни и развития человека, таких, как состояние здоровья, выравнивание стартовых возможностей представителей различных социальных и доходных групп, доступность образования, уровень базовой социально-экономичес-

кой защищенности населения и т.д. Стартовым условием сбалансированного развития трудового потенциала нации было установлено достижение определенного уровня социально-экономической защищенности населения. Изучению этой проблемы посвящена специальная программа МОТ⁶.

В наиболее развитых странах мира произошел переход к новому типу занятости, предполагающему иные формы организации трудовых отношений. Его основными чертами стали: усиление и обогащение труда, повышение роли творческого труда; рост гибкости трудовых отношений, распространение новых, нетрадиционных форм занятости, предполагающих расширение спектра отношений работодателя и работника; снижение стабильности занятости и формирование соответствующих компенсационных механизмов, встроенных в рынок; возрастание в структуре совокупной рабочей силы доли профессионально-квалификационных групп, не участвующих непосредственно в массовом производстве товаров и услуг, но обеспечивающих его подготовку и рациональную организацию: кадров науки, образования, управления, здравоохранения и экологии.

Формирование единого информационно-трудового пространства приводит к пересмотру теоретических подходов к проблематике трудового потенциала, оказывает существенное влияние на формирование социально-экономической политики, направленной на поиск оптимального сочетания рыночных и нерыночных механизмов в обеспечении его развития. Как справедливо отмечает А. Сен, рыночная экономика дает разные результаты в зависимости от того, как распределяются физические ресурсы, как используются и развиваются человеческие ресурсы, какие преобладают правила, какую роль играют государство и общество не только внутри страны, но и во всем мире⁷.

С переходом к информационному обществу набирает силу глобальный процесс трансформации рынка труда в направлении роста гибкости и многовариантности складывающихся на нем отношений. Обратной стороной этого процесса является дестабилизация занятости, подрыв традиционных гарантий и норм в сфере труда. Увеличение требований к качеству трудового потенциала приводит к резкому усилению дифференциации условий и оплаты труда различных категорий работников, вытеснению значительной части рабочей силы.

В условиях рыночной экономики в силу чрезвычайно высокой подвижности рыночной конъюнктуры каждому человеку, как субъекту,

свободно распоряжающемуся своим потенциалом, приходится довольно часто менять не только место работы, но и профессии⁸. Ценность трудового потенциала заключается в знании, творчестве, мастерстве, умении в широком смысле слова. Развитие науки, создание новых технологий и наукоемких производств неизбежно повышает требования к профессиональной квалификации каждого работника, все более смещая акцент на развитие его интеллектуальных способностей как неперемное условие повышения ценности трудового потенциала. Одновременно изменяется содержание самого труда: носители уникальных знаний и опыта в любой сфере общественного производства стали получать доходы, несоизмеримые со средней оплатой персонала в той или иной отрасли. На рынке труда предпочтению отдается работникам с более высоким интеллектуальным уровнем, в том числе даже для работы на конвейере. Кроме того, в последнее время стала широко распространяться сетевая форма организации труда, при которой одни и те же сотрудники могут выполнять одновременно несколько функций: руководителей, управляющих органов, рядовых сотрудников, управляемых подразделений, т.е. вступать в сетевое взаимодействие. В сетевой структуре возникают двойное подчинение, межуровневое взаимодействие, инфокоммуникации.

Таким образом, труд при переходе к инновационной экономике наполняется совершенно новым содержанием, связанным с повышением интеллектуального потенциала трудовых ресурсов общества. Знания становятся капиталом и главным ресурсом экономики. Наличие множества сложных технических систем требует особого образовательного ресурса для их освоения.

В современных технологических системах трудовые ресурсы имеют дело с нарастающим потоком информации, выполняя интеллектуальные и созидательные задачи. Поскольку человек постоянно оказывается перед новым выбором, принятием решения, постольку самостоятельность и решительность, необходимость ориентироваться во все ускоряющемся информационном потоке, быстро принимать решения и организовывать их воплощение становятся необходимыми качествами работника, определяют ценность его трудового потенциала, который связан с умением классифицировать и переклассифицировать информацию, оценивать ее, изменять категории при необходимости движения от конкретного к абстрактному и обратно, рассматривать проблему с новой позиции. Центры принятия решений оказались ближе к производственным коллективам, для чего потребовалась реорганизация систем

управления производством. Опора на самоорганизацию работников требует от них самостоятельного принятия решений и способности нести за них ответственность. Все перечисленное свойственно высокому качеству трудовых ресурсов, их ценности в воспроизводстве.

Одновременно с развитием общества претерпело значительную трансформацию понятие трудового потенциала. Источником предвидений относительно возможностей развития трудовых ресурсов, их ценности явились идеи классиков экономической теории, физиократов, представителей австрийской школы, кейнсианцев и других ученых⁹.

Методологические принципы теории трудового потенциала воспроизводства развивались Е. Бем-Баверком, У. Девонсом, К. Викселлем, Дж.Б. Кларком. Так, Дж.Б. Кларк трактовал труд как фонд энергии человека, который постоянно обновляется. С точки зрения длительного периода действия, труд представляет собой фонд. Этот тезис, на наш взгляд, можно оценивать как шаг в направлении понимания сущности трудового потенциала человеческих ресурсов. Аналогичные оценки давали Г. Кассель, А. Пигу¹⁰. Анализ эволюционной трансформации человеческого фактора содержится в теории Й. Шумпетера, Э. Линдаля, Ф. Хайека, И. Фишера. В дальнейшем традиционные методологические принципы в развитии теории потенциала трудовых ресурсов проникали в концепции представителей других научных направлений, в частности кейнсианства. Учеными были последовательно выработаны методологические подходы к анализу роли трудового потенциала в производстве, в какой бы форме он ни был представлен¹¹. Ключевые методологические принципы послужили отправной точкой для формирования расширительной трактовки, развития идеи об интеллектуальном капитале (Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Прусак, П. Салливан, К.-Э. Свейби, П. Страссман, Т. Стюарт, Л. Эдвинсон, Дж. Кендрик, Г. Джонсон и др.). В ходе эволюции трудовой потенциал сегодня представляет собой систему характеристик, определяющих качество рабочей силы индивидуума, совокупного работника фирмы, корпорации, страны, материализуемое в процессе труда на основе персонифицированного экономического интереса каждого субъекта и их совокупности. Трудовой потенциал, развиваясь на основе предшествующих форм, вбирает в себя их основные свойства и одновременно имеет собственное содержание, определяемое становлением креативного типа мышления работников, формирующего и реализующего основные модели воспроизводства каждой конкретной экономичес-

кой системы и их совокупности; преимущественным формированием в данной системе интеллектуального центра, охватывающего постепенно всю совокупность факторов производства, распределения, обмена и потребления.

¹ Дialeктика собственности в современной экономике: сб. науч. тр. Т. 1 / НКФ "МГЭИ". М., 2005. С. 373.

² Инновационное производство - это производство, в основе которого лежит использование новых знаний (или новое использование знаний), воплощенных в технологии, ноу-хау, новых комбинациях производственных факторов, структуре организации и управления производством, позволяющих получать интеллектуальное превосходство и различное рода преимущества перед конкурентами.

³ Безработные представляли собой резервуар доступной рабочей силы, а также средство давления на работающее население, стимулирования роста производительности, поддержание дисциплины.

⁴ В значительной мере такое положение сохранилось и сегодня. Однако объективное возрастание роли человека в экономических процессах ведет к росту междисциплинарных исследований. Одновременно с экспансией неоклассического мейнстрима набирают силу альтернативные направления экономической теории, экономико-социологический и социэкономический подходы. Признанные специалисты по экономике труда меняют ракурс исследований в направлении социологии и социальной политики. Типичным примером может служить тематика работы директора Центра функционирования экономики Лондонской школы экономики (Centre of economic performance LSH), автора многочисленных книг и статей в области оплаты труда и безработицы Р. Лэйарда, тема последней монографии которого - экономика и счастье (*Layard R. Happiness: Lessons from a New Science. L., 2005*).

⁵ Первая увязывала оплату труда с необходимостью обеспечить общественно нормальное воспроизводство способности к труду, вторая - с трудовым вкладом работника (См.: *Маневич Е.Л. Проблемы общественного труда в СССР. М., 1966; Сохин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М., 1959*).

⁶ The ILO In Focus Programme on Socio-Economic Security - a Medium-Term Work Plan. Geneva, 1999. Защищенность в сфере труда является интегральной категорией, в рамках которой выделяются следующие семь компонентов, характеризующих ключевые аспекты парадигмы достойной занятости: защищенность на рынке труда - благоприятные условия поиска (нахождения) рабочего места, формируемые в рамках государственной политики полной занятости; защищенность занятости - защита от несправедливого увольнения, регулирование процедур найма и увольнения; защищенность рабочего места - гарантии в области содержания работы, карьерного роста, изменения круга должностных обязанностей и т.д.; защищенность

профессиональных навыков - наличие широких возможностей для приобретения и поддержания профессиональных навыков через системы профессионального обучения и переобучения и т.д.; безопасность условий труда - защита от производственных травм и профессиональных заболеваний путем установления и соблюдения стандартов производственной техники безопасности, установления ограничений на продолжительность рабочего дня и т.д.; гарантии представительства интересов - защита права коллективных переговоров, независимых профсоюзов, право на забастовку; защищенность дохода - защита дохода через механизмы установления минимальной заработной платы, индексации зарплат, социальных выплат и льгот, прогрессивного налогообложения.

⁷ International Herald Tribune. 2007. 14. July.

⁸ Новиков А. Постиндустриальное общество - общество знаний // Высшее образование в России. 2008. □ 3. С. 114.

⁹ См.: Кенэ Ф. Избранные экономические произведения: пер. с фр. / ред.-сост. А.И. Казарин. М., 1960; Сэй Ж.Б. Трактат политической экономии / пер. Е.Н. Каменецкой. М., 1996. С. 212; Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. М., 1994. С. 79, 88, 167, 207, 386, 522; Милль Дж.С. Основы политической экономии: пер. с англ. / общ. ред. А.Г. Милейковского. М., 1980. Т. 1. С. 151; Петти У. Экономические и статистические работы. I-II / пер. с англ. под ред. М. Смит; предисл. Д. Розенберга. М., 1940. С. 79, 164; Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 190.

¹⁰ Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли: пер. с англ. / общ. ред. и вступ. ст. А.М. Румянцев. М., 1968. С. 314.

¹¹ См.: Fisher I. The Nature of Capital and Income. L., 1927. P. 68-69; Хикс Дж. Стоимость и капитал: пер. с англ. / общ. ред. и вступ. ст. Р.М. Энтова. М., 1993.

Поступила в редакцию 06.11.2011 г.