

## Введение

Экономический рост и благосостояние населения тесно связаны между собой. По сути, это «две стороны одной медали». Особо четко проявляется данная взаимосвязь, если рассматривать проблемы экономического роста и повышения уровня жизни населения сквозь призму формирования, развития и использования социально-трудового потенциала общества.

Экономический рост — важнейшая макроэкономическая категория, являющаяся показателем не только абсолютного увеличения объема общественного производства, но и способности экономической системы удовлетворять растущие потребности, повышать качество жизни населения. Сущность экономического роста состоит в разрешении основного противоречия экономики: противоречия между ограниченностью производственных ресурсов и безграничностью роста общественных потребностей. Разрешаться это противоречие может двумя основными способами: во-первых, за счет увеличения производственных возможностей, во-вторых, за счет наиболее эффективного использования имеющихся производственных возможностей и развития общественных потребностей. В первом случае преобладает экстенсивный характер экономического развития, во втором — интенсивный тип экономического роста, приобретающий в современных условиях все более инновационный характер.

При экстенсивном типе экономического роста, как известно, увеличение общественного продукта происходит за счет чисто количественного увеличения факторов производства, т. е. вовлечения в процесс производства дополнительных ресурсов труда, капитала, земли (природных ресурсов). При этом технологическая база производства остается неизменной. Экстенсивный тип экономического роста предполагает наличие в стране достаточного количества трудовых и природных ресурсов, за счет которых могут увеличиваться масштабы производства. Однако, при дефиците того или иного ресурса в состоянии технико-технологического застоя экономический рост существенно замедляется и переходит в стадию стагнации, сопровождающейся полным отсутствием роста в экономике или в ее отдельных секторах. Таким образом, экономический рост экстенсивного типа рано или поздно требует серьезных изменений качественных характеристик основных факторов производства.

При интенсивном росте главное — повышение экономической эффективности, рост отдачи от использования всех факторов производства. Важнейший фактор интенсивного экономического роста — повышение производительности труда. Рост масштабов производства, как правило, обеспечивается за счет применения более совершенной техники, передовых технологий, достижений науки и техники, более экономичных ресурсов, повышения квалификации работников. За счет этих факторов достигается повышение качества продукции, рост производительности труда, ресурсосбережение и т. п.

Интенсификация производства предполагает глубинные изменения в характере использования производительных сил общества, что требует широкой подготовки кадров более высокого уровня — инициативных

и профессиональных, способных достигать поставленных целей за счет использования нововведений в технической и технологической областях на основе новых знаний, творческих способностей работников, продуцирующих в рамках функционирования экономических систем более совершенные и радикальные принципы и решения.

Учитывая, что в реальной жизни экстенсивный и интенсивный типы экономического роста в чистом виде не существуют, при анализе экономического роста целесообразно говорить о преимущественно экстенсивном или преимущественно интенсивном типе экономического роста. В современных условиях, когда возможности экстенсивного экономического развития весьма ограничены, активизация факторов, обеспечивающих интенсификацию производства, имеет первостепенное значение.

Ключевая роль здесь принадлежит социально-трудовой сфере, которая должна рассматриваться как особая область научных исследований, а также практических решений и действий на всех уровнях хозяйствования в целях создания условий для одновременного и сбалансированного повышения эффективности труда и социального развития трудящихся. Возникающие при этом совокупные возможности могут быть охарактеризованы понятием социально-трудового потенциала, выявление и использование которого призваны обеспечить достижение экономического роста за счет факторов, зависящих от человека и его трудовой деятельности [77, с. 261].

В условиях беспрецедентного санкционного давления на экономику России, с учетом бурного развития цифровизации всех сфер общественной жизни в свете происходящих трансформаций рынка труда и занятости населения неизмеримо возрастает значимость условий формирования и использования социально-трудового потенциала с точки зрения достижения конечного результата — экономического роста.

В соответствии с Прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов, экономический рост в среднесрочной перспективе будет основан на расширении внутреннего спроса — как потребительского, так и инвестиционного [57]. С учетом развивающихся трансформационных процессов и тектонических сдвигов в мировой экономике приоритетность внутренних источников экономического развития сохранится и в дальнейшем.

Целью настоящего исследования является обоснование возможностей интенсивного экономического развития России на основе качественного роста и эффективного использования социально-трудового потенциала.

Представленные в монографии материалы включают не утратившие актуальности основные результаты исследований автора, содержащиеся в докторской диссертации «Управление социальными процессами в социально-трудовой сфере реформируемой России» и ранее изданной монографии «Социально-трудовой потенциал: сущность, структура, факторы роста», а также в многочисленных научных публикациях, являющихся логическим продолжением изучения рассматриваемых проблем в процессе осмысления происходящих глобальных изменений и новых вызовов.

# Глава 1

## Социально-трудовой потенциал: сущность, структура, ключевые факторы формирования и развития

### 1.1. Понятие социально-трудового потенциала и его роль в воспроизводстве совокупного общественного продукта

Богатство страны определяется всеми видами ее ресурсов: природными, человеческими, производственными, финансовыми, информационными, духовными. Человек является основным ресурсом страны, общества, предприятия, поскольку от реализации его трудового потенциала зависит степень использования всех остальных ресурсов.

Вместе с тем, трудовой потенциал только тогда может быть успешно реализован, когда он будет востребован обществом и когда в обществе будут созданы необходимые и достаточные условия для его развития и совершенствования. Таким образом, трудовой потенциал и социум — понятия неразделимые. Трудовой потенциал — обобщающая характеристика совокупной способности к труду, учитывающая как количественные, так и качественные стороны последней. Рабочую силу как носитель трудового потенциала необходимо рассматривать в единстве всех ее характеристик в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях. Подобная трактовка наиболее полно раскрывает содержание рассматриваемой категории и позволяет интерпретировать понятие «трудовой потенциал» в понятие «социально-трудовой потенциал», ибо трудовой потенциал всегда социален.

Тем не менее, как таковое понятие «социально-трудовой потенциал» отсутствует в учебной и научной литературе. По общепринятой терминологии в научном и практическом обороте широко используется понятие «трудовой потенциал», определяемое в большинстве случаев как предельная степень возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта<sup>1</sup>. Таким образом, трудовой потенциал определяется как совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и различных групп работников и общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности [26, с. 1].

Для целей настоящего исследования представляет интерес определение, данное Панкратовым А. С.: «трудовой потенциал — это интегральная форма, количественно и качественно характеризующая способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития» [52].

---

<sup>1</sup> См., например: Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2000. — С. 20.

В более поздних работах прослеживается некоторая конкретизация данного определения. Например, Шайкин Д. Н. пишет: «трудовой потенциал является одним из основных компонентов социально-экономического развития и определяется как имеющиеся и предвидимые в будущем возможные количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники, и который определяется численностью трудоспособного населения и его профессионально-образовательным уровнем» [97, с. 104].

Близка по смыслу трактовка, представленная Радько С. Г.: «трудовой потенциал общества — основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность экономически активного населения реализовывать цели общества при объективно существующем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда» [59].

Своеобразное обобщение различных подходов к определению трудового потенциала делает Топилин А. В., отмечая, что «с учётом всех трансформаций под трудовым потенциалом стала пониматься развитая совокупность демографических, социальных, духовных характеристик трудоспособного населения, которые реализуются в сложившейся системе экономических и социально-трудовых отношений в процессе труда и общественной деятельности» [89, с. 737].

Таким образом, можно констатировать, что трудовой потенциал характеризуется в многочисленных исследованиях как социально-экономическая категория и, следовательно, понятие «социально-трудовой потенциал» наиболее предпочтительно с точки зрения отражения сущности и общественной значимости потенциальных возможностей участия совокупной рабочей силы в создании валового внутреннего продукта и обеспечении экономического роста. В этой связи можно сделать вывод: возникает объективная необходимость модернизации понятия «трудовой потенциал» с позиций отражения в этом понятии присущей ему социальной компоненты. Иными словами, в настоящее время есть все основания говорить о *социально-трудовом потенциале*, его формировании и наиболее оптимальных условиях реализации.

С экономической точки зрения условия реализации социально-трудового потенциала имеют принципиальное значение, т. к. совокупность этих условий способствует превращению потенциальных возможностей и способностей человека в реальный экономический ресурс. В этом отношении понятие *социально-трудовой потенциал* следует рассматривать в контексте воспроизводства человеческого капитала.

Во второй половине XX века в экономической науке практически никем не оспаривался тот факт, что национальное богатство создается как вещественной, так и невещественной формой капитала, тем самым термин *человеческий капитал* получил официальный статус. С середины XX века в США стала складываться расширительная трактовка национального богатства, связанная с именем Т. Шульца, автором работ по теории *человеческого капитала* и *инвестиций в человека*. В середине 60-х годов Г. Беккер разработал аппарат теории человеческого капитала, применяя экономиче-

ский подход к человеческому поведению. Экономический подход подразумевает принцип рационального оптимизирующего (максимизирующего) поведения индивидуумов. В основе подхода — гипотеза рациональных ожиданий, согласно которой человек при принятии решений исходит из принципа экономической целесообразности. То есть принимает те решения, которые способны принести наибольшую выгоду (полезность).

По Г. Беккеру, человеческий капитал — это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которой способствует увеличению дохода (на уровне индивида, предприятия или общества)<sup>2</sup>.

Таким образом, исходя из определения и постулатов теории человеческого капитала, можно выделить несколько важных теоретико-методологических постановок, весьма важных для понимания взаимосвязи и взаимообусловленности рассматриваемых категорий:

1. Потенциал человека, характеризующийся главным образом его врожденными способностями и соответствующими физическими возможностями, на протяжении всей жизни обогащается знаниями, навыками, умениями, т. е. превращается в социально-трудовой потенциал.

2. В свою очередь совокупность способностей, знаний, навыков и мотиваций становится человеческим капиталом в момент купли-продажи рабочей силы, т. е. в момент найма на работу.

3. Рост человеческого капитала находится в прямой зависимости с ростом производительности труда и эффективности производства.

4. Целесообразное использование человеческого капитала способствует росту доходов работника.

5. Рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование и т. д. с целью пополнения запаса знаний, навыков и мотиваций, чтобы в дальнейшем вновь эффективно применить их на практике. Этот процесс вполне можно охарактеризовать как процесс воспроизводства человеческого капитала.

Взаимосвязь рассматриваемых категорий, схематично представленная на рис. 1, также означает их взаимообусловленность. Как видно из рисунка, социально-трудовой потенциал включает совокупность характеристик человека, возникших в результате материальных и духовных вложений: здоровье, интеллект, творческие способности, образование, профессионализм, нравственность, активность, организованность и проч. Для реализации своего потенциала человеку необходимы мотивация, трудовые усилия, затраты времени (не только рабочего, но и свободного). При этом реализованный потенциал стимулирует новые вложения, способствующие поддержанию и дальнейшему развитию потенциальных способностей и возможностей, что, в конечном счете, воспроизводит человеческий капитал в расширяющихся пределах [45].

Стремительное распространение понятия «человеческий капитал» среди экономистов многих стран дает основание считать, что это не просто

---

<sup>2</sup> Подробнее об этом см.: Никитина И. А. Методология и методы формирования трудового потенциала предприятия. Автореф. дис. ... д. э. н. — СПб., 1999.

метафора, а вполне конкретная экономическая категория со всеми сопутствующими ей закономерностями. Раскрывая сущность данной категории, Г. Э. Слезингер констатирует: «В этом понятии соединяются два начала. Первое — это то, что присуще человеку как созидателю материальных и духовных благ. Здесь решающее значение имеют прогресс науки и технологии, радикальным образом расширяющий потенциальные возможности человека на основе приоритетного развития интеллектуальных компонентов в его деятельности при резком сокращении тяжелых и трудоемких физических усилий, что приводит к существенному изменению структуры человеческих и трудовых ресурсов. Второе начало в понятии человеческого капитала — это его экономическая сущность. Воспроизводство человеческого капитала предполагает динамичное развитие общего и специального образования на базе последних достижений науки и технологий, а это требует соответствующих средств как из бюджетных, так и в возрастающей мере из внебюджетных источников» [77, с. 268].

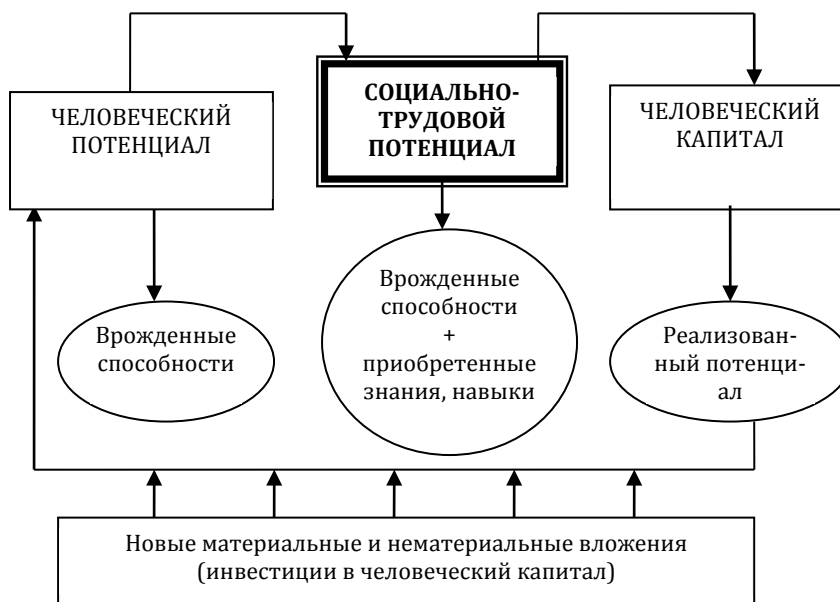


Рис. 1. Взаимосвязь социально-трудового потенциала и воспроизводства человеческого капитала

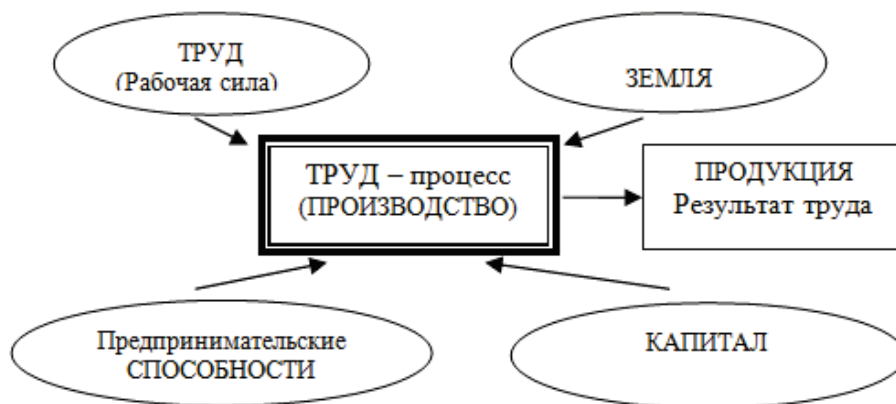
В этой связи напрашивается вывод: человеческий капитал — это не что иное, как реализованный социально-трудовой потенциал, который является своеобразной мерой оценки человеческого капитала. Взаимосвязь этих понятий позволяет более глубоко исследовать воспроизводственные процессы в экономике, в том числе одну из важнейших проблем современности — проблему экономического роста.

Трудовая составляющая экономического роста отчетливо проявляется, если рассматривать труд в двух аспектах:

- 1) труд как процесс (целенаправленная деятельность);
- 2) труд как экономический ресурс (рабочая сила).

И в том и в другом качестве труд представляет собой основной предмет исследования в рамках изучения проблематики экономического роста.

Как видно из схемы, приведенной на *рис. 2*, труд как фактор производства (рабочая сила) и труд как объект рыночных отношений (непосредственная трудовая деятельность наемных работников) являются базовыми составляющими производственного процесса по созданию материальных и культурных благ и услуг. Соответственно и увеличение результата производственной деятельности — экономический рост во многом определяется социально-трудовыми отношениями, накопленным социально-трудовым потенциалом и его использованием с наибольшим экономическим эффектом.



*Рис. 2.* Взаимосвязь экономических ресурсов в процессе производственной деятельности

Для изучения количественных параметров степени влияния социально-трудового потенциала на экономический рост необходимо определить зависимость экономического роста от отдельных факторов, комплексно характеризующих социально-трудовой потенциал. Один из подходов к определению данной зависимости предложил в своей книге «Социальная экономика» профессор Слезингер Г. Э. Полностью разделяя точку зрения видного ученого, приведем ее изложение по указанному источнику.

В настоящее время в экономической науке и практике сложилось два ключевых, синтетического свойства понятия, имеющие прямое отношение к проблеме выявления и использования социально-трудового потенциала человека и общества на различных уровнях экономики. Первое — «человеческий капитал» — по существу означает признание необходимости экономической оценки потенциальных возможностей человека как главного действующего лица в производстве пользующихся спросом интеллектуальных и материальных продуктов и услуг и как наиболее выгодное направление инвестиций. Другое понятие — «социальная защита» — синтезирует комплекс мер по обеспечению ответственности за возможные социальные риски (старость, нетрудоспособность по болезни, производственный травматизм и т. п.). Тем самым социальная защита играет по отношению к человеческому капиталу роль базовой совокупности факторов, создавая необходимые условия для его оптимального использования, а человеческий капитал играет по отношению к социальной защите роль вторичной производной

от него совокупности факторов, обеспечивая необходимые средства ее реализации. При таком разделении ролей социальная защита, естественно, включает такие основополагающие функции (и соответствующие факторы), как охрана здоровья и охрана труда работающего человека, обеспечение бытовыми условиями и социальными услугами, а человеческий капитал — знания и умения, занятость и оплата труда. Все эти функции отражают соответствующие факторы и условия экономического роста на основе их совокупного изучения в целях оценки и прогнозирования социально-трудового потенциала. При определении степени их влияния на экономический рост учитываются соотношения затрат и результатов их реализации. Структура социально-трудового потенциала экономического роста (СТП) схематически показана на рис. 3.

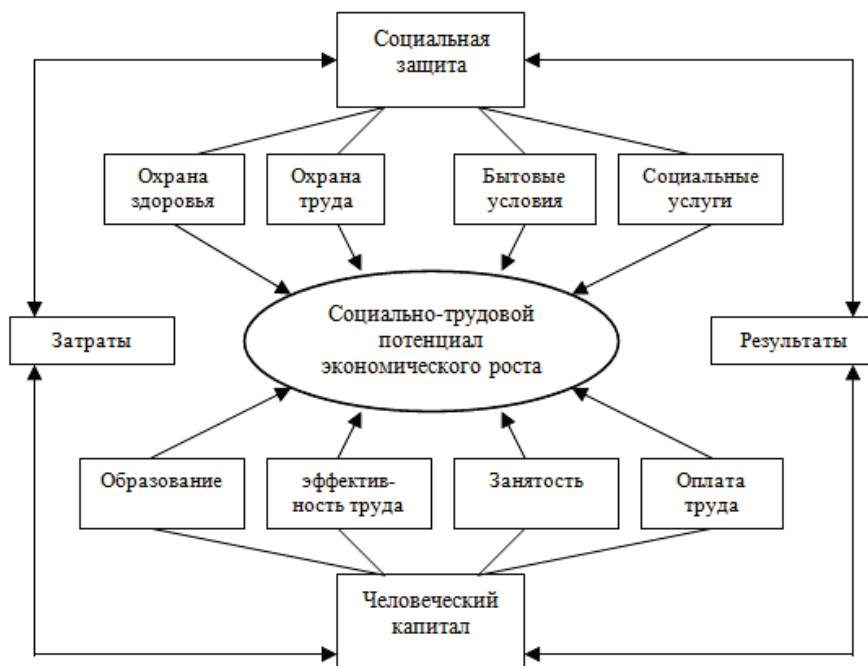


Рис. 3. Структура социально-трудового потенциала экономического роста

Прогнозируемый процент экономического роста за счет развития и использования СТП в принципе может быть рассчитан, исходя из моделирования и экспертной оценки влияния факторов социальной защиты и человеческого капитала с учетом синергического эффекта их совместного действия. Осуществление мер по выявлению и использованию СТП требует введения их в ранг государственной политики при рассмотрении проектов и программ социально-экономического развития.

Зависимость экономического роста от факторов, характеризующих СТП, может быть представлена в следующем виде:

$$ЭРСТП = ЭРЧК + ЭРСЗ, \tag{1}$$

где:  $ЭРСТП$  — процент увеличения объема ВВП (или производства товаров и услуг) в текущем году по сравнению с предыдущим за счет использования социально-трудового потенциала;



*ЭРЧК* — то же, за счет использования человеческого капитала;

*ЭРСЗ* — то же, за счет обеспечения социальной защиты.

Исходя из принятых факторов СТП и возможности интегрального воздействия на экономический рост, может быть принята следующая общая формула:

$$ЭРСТП = f(P, K, ЭТ, З, ОТ \dots), \quad (2)$$

где: *P* — работоспособность людей, характеризуемая коэффициентом, учитывающим степень снижения негативного воздействия потерь из-за общих и профессиональных заболеваний, травматизма и других проявлений недостаточности социальной защиты;

*K* — уровень квалификации работающих, определяемый коэффициентом, исходя из уровня общего и специального образования и из реального объема располагаемых знаний и умений;

*ЭТ* — уровень потенциальной эффективности труда, определяемый его производительностью (отношением объема деятельности, продукции к численности работников) или доходностью (отношением доходов от хозяйственной деятельности к расходам на заработную плату, социальные выплаты и услуги работникам);

*З* — уровень занятости, рассчитываемый как отношение численности занятого населения к общей численности трудоспособного населения;

*ОТ* — реальный уровень оплаты труда (минимальный и средний), оцениваемый относительно сложившегося уровня цен на потребительские товары и услуги.

Каждый социально-трудовой фактор, кроме индивидуального изучения и оценки, требует рассмотрения его взаимосвязи с другими, в том числе и с общеэкономическими показателями. Это приобретает особое значение при проявлении симптомов неблагополучия в социально-трудовой сфере. Наиболее концентрированное выражение это находит в росте безработицы, поскольку снижение уровня занятости влечет за собой ухудшение использования всех других факторов социально-трудового потенциала общества и служит главным барьером на пути экономического роста.

Развитие и использование СТП отдельного предприятия или корпорации, а также на уровне региона или государства обусловлены потребностью в рабочей силе, а последняя зависит от прогнозируемого объема производства пользующихся спросом товаров и услуг, т. е. от масштабов деятельности и уровня эффективности (доходности) труда. Следует, однако, учесть, что спад производства в условиях экономического кризиса вызван в значительной мере не столько уменьшением спроса на отечественные товары, сколько искусственным подавлением его, в результате чего сдерживается спрос на рабочую силу. Поэтому при прогнозировании объема производства необходимо уделять особое внимание выявлению спроса на продукцию и услуги и связанного с ним сдерживаемого спроса на рабочую силу, с тем чтобы полнее учесть возможности расширения потребления отечественных

товаров и на этой основе — улучшения использования СТП. В этой связи наиболее полно выявить потребность в трудовой деятельности, обеспечивающей гармоничное соответствие между занятостью и экономическим ростом, можно лишь путем системного рассмотрения технологических и социально-трудовых факторов.

Адекватной формой такого подхода является разработка комплексных программ. Примером может служить комплексная программа мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996–2000 годы, которая в определенной степени способствовала активизации производственной деятельности, улучшению занятости населения и сдерживанию роста безработицы. В соответствии с программой была разработана генеральная схема создания и сохранения рабочих мест, подготовлены методические материалы по разработке соответствующих разделов в отраслевых и региональных программах, проводилась социальная экспертиза разрабатываемых программ и предусматривалось выделение средств на их организационно-методическое обеспечение.

Заслуживает внимания тот факт, что комплексные программы обеспечения потребности в рабочей силе на основе изучения технологических и социально-экономических факторов находят применение в странах с развитой рыночной экономикой. Это свидетельствует о признании необходимости институционального регулирования рынков труда в условиях, когда при достаточно высоком уровне жизни отмечается неуклонный рост безработицы, грозящей переступить социально допустимые пределы.

Таким образом, социально-трудовой потенциал и экономический рост связаны между собой столь тесно, насколько эффективно используются имеющиеся потенциальные возможности рабочей силы, как на общегосударственном уровне, так и в рамках отдельных регионов, отраслей экономики, сфер деятельности, корпораций, фирм. В свою очередь эффективное использование социально-трудового потенциала во многом определяется характером социально-трудовых отношений и уровнем развития социального партнерства, стимулирующего достижение баланса интересов работников, работодателей и государства при решении вопросов развития экономики, поддержки предпринимательской деятельности, социального развития, социального обслуживания и социальной защиты на всех уровнях.

Современный этап экономического развития благодаря специфике его осуществления в условиях социально-экономической нестабильности показывает еще более отчетливо, насколько тесно связаны между собой социально-трудовой потенциал и экономический рост.

Динамичные изменения, происходящие в социально-трудовой сфере, характеризуются весьма противоречивыми тенденциями. С одной стороны, спад экономики в результате пандемии, связанной с распространением коронавирусной инфекции, создает неблагоприятный тренд к сокращению рабочих мест, прежде всего, в малом и среднем бизнесе, вызывая серьезные социальные последствия. С другой — стремительное развитие информационных технологий существенно расширяет возможности трудоустройства, в том числе за счет развития различных нестандартных форм занятости.

Вместе с тем, адаптация работников к новым условиям с повышенными требованиями к качеству рабочей силы происходит медленнее, чем рост потребности экономики в более квалифицированном персонале, обладающем способностью к инновационной деятельности. А распространение нестандартных отношений и форм занятости: современных гибких форм таких, как фриланс, аутсорсинг, а также многочисленных разновидностей временной, неформальной, самозанятости и т. п. создает дополнительные трудности, связанные с усилением неустойчивости занятости населения, вынужденного использовать любую возможность, чтобы избежать безработицы.

Так, ученые из Нидерландов в условиях неопределенности и социально-экономической нестабильности, сложившихся во всех странах, подчеркивают необходимость углубленного анализа индивидуальных траекторий рынка труда [102]. Однако, учитывая сложность подобных исследований, ожидать скорейшего результата, пожалуй, не стоит. Научному сообществу еще предстоит в полной мере оценить социальные и экономические последствия глобальных вызовов, порожденных пандемией и последующими событиями мирового масштаба, повлекшими за собой беспрецедентное санкционное давление на российскую экономику со стороны стран Запада.

В условиях нерешенности многих проблем в области труда и занятости населения неизмеримо возрастает роль социального партнерства в регулировании трудовых и связанных с ними отношений, несмотря на то, что трансформирующиеся социально-трудовые отношения становятся все более персонифицированными, приобретая индивидуально-ориентированный характер. Данное обстоятельство в еще большей степени усиливает необходимость коллективной защиты интересов работников в дополнение к государственным гарантиям [43, с. 183].

Особый акцент и государственной и корпоративной политики в области занятости, рынка труда и предпринимательства должен быть сделан на молодежь. Экономические последствия пандемии и других дестабилизирующих факторов усугубляют уязвимость молодых людей на рынке труда, так как молодежь чаще людей старшего возраста находится на временной и неполной занятости, а это непосредственно связано с высоким риском потери работы и дохода. Конкретные меры поддержки молодежного сегмента рынка труда, увязанные с секторальными приоритетами в экономике в период ее восстановления после COVID, в условиях перестройки международных экономических связей и необходимости активизации отраслей импортозамещения должны быть направлены, прежде всего, на обеспечение доступа к образованию и профессиональной подготовке молодых кадров, организацию профессиональной подготовки и обучения на рабочем месте, а также поощрение молодежного предпринимательства.

## **1.2. Основные компоненты социально-трудового потенциала**

Рассматривая социально-трудовой потенциал в контексте воспроизводства человеческого капитала, можно заключить, что трудовая жизнь

каждого человека обусловлена, прежде всего, физиологическими и экономическими мотивами — потребностью воспроизводства и развития его рабочей силы, благополучием его семьи. Вместе с тем, человек, как социально активная личность испытывает потребность в самоутверждении путем реализации своих индивидуальных способностей, которые проявляются либо в деловой инициативе (в сфере предпринимательства, организаторской и управленческой деятельности), либо в творческой инициативе (в инновационной деятельности), либо в сочетании этих направлений инициативы. Все эти мотивы формируют социально-трудовой потенциал личности, основными компонентами которого являются:

1. Здоровье, работоспособность.
2. Нравственность и социальная активность.
3. Экономическая активность.
4. Образование, интеллектуальные способности.
5. Профессионализм.
6. Творческий потенциал.
7. Ресурсы рабочего времени.
8. Адаптированность к социальным рискам.

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом. Попытаемся представить в самом обобщенном виде условия формирования и реализации социально-трудового потенциала по его отдельным компонентам и выявить наиболее важные социально-экономические процессы, обусловленные слабостью либо недоиспользованием социально-трудового потенциала современной России в сравнении с относительно оптимальным вариантом развития.

Приведенные в *табл. 1.2.1.* показатели и соответствующие им характеристики реальной действительности основаны на статистическом материале, данных социологических исследований, мнениях представителей научного сообщества<sup>3</sup>, а также экспертных оценках автора. Таким образом, не претендуя на исключительность авторской позиции, рассмотрим основные тенденции в данной области.

Безусловно, приведенная классификация характеристик социально-трудового потенциала не является всеобъемлющей и претендующей на полноту охвата основных компонентов социально-трудового потенциала и характеризующих его показателей. Здесь показаны лишь наиболее характерные социально-экономические индикаторы, по которым можно судить о развивающихся процессах в данной сфере.

---

<sup>3</sup> См., например: Римашевская Н. М. Качество человеческого потенциала России: взгляд в XXI век. В сб. Социальные риски в рыночной экономике и политика их смягчения / Науч. ред. Э. Б. Гилинская. — М.: Изд. ГУ ВШЭ, 2004. — С. 6–17; Чижова Л. С. Общие методологические подходы к созданию комплексного механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. В сб. Социальные риски в рыночной экономике и политика их смягчения / Науч. ред. Э. Б. Гилинская. — М.: Изд. ГУ ВШЭ, 2004. — С. 228–240; Слезингер Г. Э. Социальная экономика. — М.: Изд. «Дело и сервис», 2001. — С. 261–291; Соболева И. Недоиспользование трудового потенциала страны: путь в направлении, обратном общемировому // Человек и труд. — 2003. — № 6. — С. 56–59.

**Характеристика отдельных компонентов социально-трудового потенциала: оценка состояния и тенденции развития**

Показатели	Социально-экономические процессы	
	В относительно оптимальном варианте	В условиях современной России
1	2	3
<i>Здоровье, работоспособность</i>		
Средняя продолжительность жизни	Сохранение физического здоровья нации, сокращение смертности населения в трудоспособном возрасте	Высокая смертность населения, особенно в трудоспособном возрасте, депопуляция населения, сокращение численности трудовых ресурсов
Качество и калорийность питания	Повышение качества потребляемых продуктов питания и укрепление на этой основе иммунитета	Снижение иммунитета к заболеваниям в связи с низкими доходами основной массы населения, для которой недоступно качественное сбалансированное питание
Уровень травматизма и профессиональной заболеваемости на производстве	Сокращение уровня травматизма и профилактика профессиональной заболеваемости	Высокий уровень травматизма и профессиональной заболеваемости, инвалидизация населения
Потери рабочего времени из-за болезней и травм	Минимизация потерь рабочего времени	Значительные масштабы потерь рабочего времени, снижение трудоспособности населения
Затраты на здравоохранение	Значительные расходы на здравоохранение	Отстающее от потребностей финансирование здравоохранения
<i>Нравственность и социальная активность</i>		
Степень социальной напряженности в обществе	Поддержание благоприятного социального климата в обществе, на предприятии, в семье, соблюдение соответствующего правопорядка	Недостаточное присутствие в массовом сознании необходимого правопорядка и соблюдения законности; наличие семейного насилия; слабо развитая культура социально-трудовых отношений
Взаимоотношения между сотрудниками		
Потери от социальных конфликтов		
<i>Экономическая активность</i>		
Уровень экономической активности населения	Осуществление реализации социально-трудового потенциала посредством деятельности экономически активного населения	Неполная реализация социально-трудового потенциала в силу его недоиспользования в профессионально квалификационном разрезе

1	2	3
<i>Образование, интеллектуальные способности</i>		
Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих	Адекватное реагирование системы образования на запросы рынка труда	Отставание рынка образовательных услуг от потребностей рынка квалифицированного труда; неэффективное использование специалистов с высшим образованием
Затраты на повышение квалификации персонала		
«Утечка мозгов»	Создание благоприятных условий для трудоустройства квалифицированных кадров	Прямая потеря интеллектуального потенциала
<i>Профессионализм</i>		
Уровень квалификации персонала	Поддержание баланса спроса и предложения рабочей силы, повышение качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции и оказываемых услуг	Углубление диспропорций между профессионально-квалифицированным уровнем рабочей силы и изменяющимися потребностями рынка труда; структурное несоответствие рабочей силы и рабочих мест
<i>Творческий потенциал</i>		
Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, на 1 работающего	Внедрение инновационных технологий, повышение конкурентоспособности производства	Недостаточная мотивация роста творческой активности, отставание в темпах технического прогресса
Темпы технического прогресса		
<i>Ресурсы рабочего времени</i>		
Уровень занятости	Наиболее полное использование экстенсивных факторов производства	Явления структурной и скрытой безработицы, снижение уровня занятости и недоиспользование фонда рабочего времени
Уровень безработицы		
Годовой баланс рабочего времени		
<i>Адаптированность к социальным рискам</i>		
Стрессоустойчивость	Социальное благополучие общества, устойчивое развитие социально-трудовой сферы, рост самосознания личности	Рост депрессий, психоэмоциональных и социальных стрессов, прогрессирующее социальное аномалий: алкоголизм, наркомания, криминализация общества
Мобильность		
Четкая ориентация в рыночной среде		
Социальная защищенность		

**Примеры отдельных характеристик социально-трудового потенциала,  
проявляющихся на уровне человека, предприятия, общества**

<i>Компоненты трудового потенциала</i>	<i>Объекты анализа и соответствующие им показатели</i>		
	<i>Человек</i>	<i>Предприятие</i>	<i>Общество</i>
<i>Здоровье</i>	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болез- ней и травм. Затраты на обеспече- ние здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здраво- охранение. Уровень смертности
<i>Нравствен- ность</i>	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напря- женность
<i>Творческий потенциал</i>	Творческие способности	Количество изобре- тений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на 1 работающего	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
<i>Активность</i>	Стремление к реал- изации способно- стей. Предприимчивость		
<i>Организован- ность</i>	Аккуратность, рациональность, дисциплинирован- ность, бережливость, обязательность, порядочность	Потери от нарушений дисциплины	Качество законода- тельства. Соблюдение договоров и законов
<i>Образование</i>	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повыше- ние квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете
<i>Профессиона- лизм</i>	Умения. Уровень квалифи- кации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
<i>Ресурсы рабочего времени</i>	Время занятости в течение года	Количество сотруд- ников. Количество часов работы за год на одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

Используя представленную систему характеристик социально-трудового потенциала может быть проведен комплексный анализ его современного состояния и развития в ближайшей перспективе.

### 1.3. Ключевые факторы формирования и развития социально-трудового потенциала

Формирование и развитие социально-трудового потенциала происходит на протяжении всей жизни человека. Соответственно, применительно к обществу в целом это непрерывный процесс воспроизводства населения, определяющего, прежде всего, перспективы количественного возобновления совокупной рабочей силы, приобретающей по мере физического становления необходимые качественные характеристики на основе развития и совершенствования отраслей социальной сферы: здравоохранения, образования, социальной защиты, охраны окружающей среды и др. Результат эффективного функционирования этих отраслей может и должен проявляться в таких характеристиках трудового потенциала, как: здоровье, работоспособность, знания, навыки, адаптируемость, стрессоустойчивость, выносливость и т. п. В этой «цепочке» взаимосвязанных составляющих трудового потенциала физических, интеллектуальных, социальных определяющую роль играет физическая составляющая, которая изначально закладывается в основу трудового потенциала уже при рождении человека.

Количественные параметры социально-трудового потенциала определяются, прежде всего, социально-демографическими показателями развития общества. В *табл. 1.3.1* представлено естественное движение населения Российской Федерации за период с 1992 по 2022 год.

В целом весьма неблагоприятная демографическая статистика имеет некоторый положительный тренд, связанный с незначительным ростом рождаемости в 2001–2015 годах. Также наблюдается сокращение младенческой смертности за весь рассматриваемый период почти в 5,5 раза. При этом естественная убыль населения на протяжении всего рассматриваемого периода оставалась в отрицательном балансе. Наметившаяся в 2022 году тенденция некоторого замедления естественной убыли населения пока не показательна. Естественная убыль населения России продолжает оставаться очень высокой благодаря превышению смертности над рождаемостью за все годы с 1992 по 2022 за исключением единственного за рассматриваемый период 2015 года, когда наблюдался естественный прирост населения.

*Таблица 1.3.1*

#### Естественное движение населения РФ (тыс. чел.)

Годы	Родившиеся	Умершие	Естественный прирост, убыль (-)	Умершие в возрасте до одного года
1	2	3	4	5
1992	1587,6	1807,4	-219,8	29,2
1995	1363,8	2203,8	-840,0	24,8
2000	1266,8	2225,3	-958,5	19,3
2001	1311,6	2254,9	-943,3	19,1
2002	1397,0	2332,3	-935,3	18,4
2003	1477,3	2365,8	-888,5	18,1



1	2	3	4	5
2004	1502,5	2295,4	-792,9	17,3
2005	1457,4	2303,9	-846,5	16,1
2010	1788,9	2028,5	-239,6	13,4
2015	1940,6	1908,5	32,1	12,7
2016	1888,7	1891,0	-2,3	11,4
2017	1690,3	1826,1	-135,8	9,6
2018	1604,3	1828,9	-224,6	8,2
2019	1481,1	1798,3	-317,2	7,3
2020	1436,5	2138,6	-702,1	6,5
2021	1398,3	2441,6	-1043,3	6,5
2022	1304,1	1898,6	-594,5	5,9

*Источники:* Россия в цифрах. 2007. Крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2007. — С. 83; Россия в цифрах. 2020. Крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2020. — С. 78; Россия в цифрах. 2021. Крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2021. — С. 43; Естественное движение населения Российской Федерации за 2022 год [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (дата обращения 30.06.2023).

Дополняет неблагоприятный социально-демографический фон динамика ожидаемой продолжительности жизни при рождении, которое определяется как число лет, которое в среднем предстояло бы прожить человеку из поколения родившихся при условии, что на протяжении всей жизни этого поколения повозрастная смертность останется на уровне того года, для которого исчислен показатель.

Таблица 1.3.2

### Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (лет)

Годы	Всего	Мужчины	Женщины
1992	67,8	61,9	73,7
1995	64,5	58,1	71,6
2000	65,3	59,0	72,3
2005	65,3	58,9	72,4
2010	68,9	63,1	74,9
2015	71,4	65,9	76,7
2016	71,9	66,5	77,1
2017	72,7	67,5	77,6
2018	72,9	67,8	77,8
2019	73,3	68,2	78,2
2020	71,5	66,5	76,4
2021	70,1	65,5	74,5

*Источники:* Россия в цифрах. 2007. Крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2007. — С. 84; Россия в цифрах. 2020. Крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2020. — С. 80; Россия в цифрах. 2021. Крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2021. — С. 44, 90.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)