

Ссылка для цитирования этой статьи:

Радько С.Г. Понятийно-терминологические особенности понимания категории «трудовой потенциал» // Human Progress. 2020. Том 6, Вып. 1. URL: http://progress-human.com/images/2020/Том6_1/Radko.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.161.7

УДК 331.101

ПОНЯТИЙНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОНИМАНИЯ КАТЕГОРИИ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»



Радько Сергей Григорьевич

доктор экономических наук, профессор,
зав. кафедрой Экономики и менеджмента
Российского государственного университета
им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)

skif13717@yandex.ru
ул. Малая Калужская, д. 1
Москва, Россия, 119071
+7(495) 811-01-01 (доб. 1089)

Аннотация. В статье рассматриваются современные представления о трудовом потенциале как о социально-экономическом образовании. На основе опыта исследований, относящихся к трудовому потенциалу, показано, что в кадровой сфере следует стремиться вырабатывать унифицированную терминологию, приемлемую для отечественной практики управления персоналом. Подробно рассмотрена суть категории «трудовой потенциал», обоснована необходимость выполнения важной задачи создания относимого к трудовому потенциалу развитого понятийного аппарата. Показано, что в теории труда отсутствует теоретически устоявшееся представление о трудовом потенциале как о социально-экономической категории. Представлен широкий спектр определений трудового потенциала, подтверждающий существование проблемы понимания его сущности. Подтвержден тезис о том, что в отношении трудового потенциала существует неупорядоченный перечень мнений относительно его роли в социально-экономической деятельности. Проведено уточнение понятия трудового потенциала применительно к предприятию (компании), отдельному работнику и обществу в целом. Выделен основной критерий включения характеристик в перечень компонентов трудового потенциала для обеспечения его содержательности, чтобы характеризовать разнообразные области трудовой деятельности. Обосновано положение, по которому требуется вырабатывать общественный консенсус относительно понимания содержания трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал; определение; терминология; понятийно-терминологический аппарат; труд; социально-экономическая категория.

JEL коды: O 15; M 12.

Введение

Широкое распространение государственного регулирования в области труда определяет порядок и особенности выбора средств, касающихся оценки результативности трудовой деятельности. В рамках сложившейся и признанной на международном уровне методологии принято выделять область знаний, в отечественной практике имеющей название «Управление человеческими ресурсами». Частью сферы управления человеческими ресурсами является развитие трудовых возможностей персонала. Такие возможности регулируются экономическим механизмом менеджмента, выступающим в качестве основы принятия кадровых решений в процедурах управления трудовым потенциалом.

Разнообразные меры экономического регулирования трудовых отношений имеют прямой и косвенный характер. Такие меры направлены непосредственно на трудовую сферу и одновременно оказывают воздействие на иные области экономической деятельности субъектов рыночного хозяйствования. Понятие «труд» как общественно-полезная деятельность человека само по себе имеет многочисленные трактовки, поэтому все, что вкладывается в содержание категорий «интеллектуальный капитал», «человеческий капитал», «трудовой потенциал», так же включает в себя неопределенность. Данная проблема проявляется во всех социально-экономических категориях, имеющих прямое или опосредованное отношение к экономике труда. Особенно это заметно на примере трудового потенциала, являющегося ресурсной категорией и содержащим множество компонентов, объединенных трудно определяемыми взаимосвязями. Отсюда вытекает методологическая проблема понимания сути и содержания трудового потенциала в системе экономических отношений на уровне отдельного работника и предприятия. Целью исследования является уточнение понятия «трудовой потенциал», выступающего в качестве социально-экономической категории при принятии решений, касающихся использования возможностей работников в трудовой сфере.

Содержание трудового потенциала как социально-экономической категории

Трудовой потенциал представляет собой одну из наиболее неоднозначных категорий экономики труда. В научную сферу понятие «трудовой потенциал» активно входило в 70-80-е годы предыдущего столетия, выступая своеобразной заменой понятию «рабочая сила». В теории труда отсутствует теоретически устоявшееся представление о трудовом потенциале как о социально-экономической категории, дающей возможность избегать сложностей, проявляющихся в процессе создания и использования различных его определений. Предположения, существующие в отношении сущности трудового потенциала, различаются достаточно сильно, что приводит к затруднениям в понимании его внутреннего содержания.

Основные направления разработки и создания организационно-методического инструментария анализа систем управления кадрами определяются характером взаимосвязей в трудовом потенциале. При выделении таких взаимосвязей учитываются определенные особенности развития и использования потенциала работников, связанные с системным характером проблем управления кадрами. При решении кадровых задач руководящему составу приходится сталкиваться с неопределенностью при принятии управленческих решений. Учет неопределенности осуществляется работниками, имеющими опыт руководства и основывающимися при принятии кадровых решений на своем опыте, знаниях, интуиции. Как показывает опыт кадрового управления, руководящему звену при принятии решений приходится учитывать множество особенностей существующего и гипотетического кадрового состава, отражаемых обычно в структуре трудового потенциала. Подобные особенности затрагивают различные аспекты управления, в частности, в ситуациях, в которых требуется выделять факторы, касающиеся обеспечения безопасности труда и социально-трудового регулирования [2, 12]. Непосредственно такое регулирование связано с необходимостью снижения неопределенности при принятии кадровых решений, затрагивающих вопросы развития существующих и потенциальных трудовых возможностей работников.

Выработка и внедрение в сферу труда приемлемого для практической деятельности определения трудового потенциала осложняется наличием в научных и учебных трудах множества его описаний. Чем более не упорядоченной является система, чем сложнее выполнять управление ею и тем более непредсказуемыми являются результаты принятия решений. Отсюда возникает проблема измерения качества персонала, являющегося важным критерием принятия решений [1, 4]. Без наличия общепринятого определения трудового потенциала затруднено создание инструментария выделения характеристик работников, дающего возможность оценивать качество персонала.

Разброс определений трудового потенциала очень широк [3]. Обобщение публикаций, касающихся понимания содержания трудового потенциала, позволило прийти к выводу, что множество утверждений, относящихся к этому понятию, носят малоконкретный характер. В табл. 1 приведены определения, которые показывают, в какой степени различаются представления исследователей в сфере труда относительно трудового потенциала.

Информация, представленная в табл. 1, показывает, насколько расширился спектр представлений о трудовом потенциале. Историческое развитие категории «трудовой потенциал» столь глубоко исследовано, что начинает казаться, что проблема отображения его содержания превращается в своеобразную «вещь в себе», существующую в большей мере для написания статей, а не для нахождения научного консенсуса.

Табл. 1: Перечень определений трудового потенциала¹

№	Автор	Определение
1	2	3
1	Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.	Трудовой потенциал – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта
2	Биттер Н.В. Роль кадровой структуры и трудового потенциала в эффективной деятельности предприятий сервиса / Н.В. Биттер, Е.А. Кондратенко // Фундаментальные исследования. – 2015. - № 2. – С. 764-768.	Трудовой потенциал – это конкретные работники, степень возможного использования которых в производстве известна
3	Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин, Москва, НОРМА, 2007. – 448 с.	Трудовой потенциал представляет собой часть потенциала человека как личности, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта; трудовой потенциал – вид экономических ресурсов
4	Кибанов А.Я. Экономика управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 427 с.	Трудовой потенциал – обобщающий итоговый показатель личностного фактора производства
5	Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 447 с.	Трудовой потенциал – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при данном уровне научно-технического прогресса. Основа трудового потенциала работника – его качества, заложенные природой (возможности здоровья, творческие способности)
6	Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под. ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.	Трудовой потенциал – трудовые ресурсы в качественном измерении
7	Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.	Трудовой потенциал – возможная трудовая дееспособность, ее ресурсные возможности в области труда
8	Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. – М.: Ин-т экономики РАН, 1987. – 32 с.	Трудовой потенциал – обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к общественно-полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде
9	Мельник Л.Е. Человеческий фактор социалистического производства: Политико-экономический аспект / Л.Е. Мельник. – К.: Высшая школа, 1988. – 187 с.	Трудовой потенциал – совокупная трудовая дееспособность коллектива предприятия, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия, исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков
10	Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник для студ. вузов: в 2 т. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина; под общ. ред. Ю.Г. Одегова; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Т. 1. 760 с., Т. 2. 924 с.	Трудовой потенциал организации (трудовой потенциал персонала организации) – совокупность работников, которые работают в организации. Трудовой потенциал организации отличен от простой суммы трудовых потенциалов работников, так как в процессе трудовой деятельности возникает синергетический и эмерджентный эффект, обусловленный взаимодействием трудовых потенциалов работников [Одегов, 2007а, с. 462]; Трудовой потенциал – возможное количество и качество труда, которым располагает общество (трудовой коллектив) при данном уровне развития науки и техники [Одегов, 2007б, с. 472]

¹ Составлено автором

Продолжение табл.1

1	2	3
11	Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала: Монография / А.С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 279 с.	Трудовой потенциал – это интегральная форма, количественно и качественно характеризующая способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития
12	Сергеева Г.П. Трудовой потенциал страны / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. – М., 1982. – С. 3.	Трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество
13	Тяжов А.И. Индивидуальный трудовой потенциал и политико-экономическая концепция человеческих способностей. – Кострома: Изд-во КГПУ им. Н.А. Некрасова, 1999. – 320 с.	Трудовой потенциал (индивидуальный) – принимая вид человеческих способностей, будучи особой частью материального производства, его качественной характеристикой, характеризуется нарастанием материальных благ в процессе развития индивидуальности человека и охватывает лишь ту его часть, в которой наблюдается нарастание материальных благ сверх ранее достигнутого уровня по мере и в процессе развития индивидуальности человека
14	Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ ДАНА, 2003. – 399 с.	Трудовой потенциал – мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность
15	Человек. Образование. Труд: Монография / Под. ред. И.Ф. Симоновой. – Москва, ЦентрЛитНефтеГаз, 2008. – 256 с.	Трудовой потенциал – интегральный показатель, совмещающий совокупные характеристики количественных параметров трудоспособного населения с уровнем квалификации и направлением специализации отдельного работника
16	Чмырь Ю.Ю. Рассмотрим понятие «трудовой потенциал». Факторы формирования и черты «трудового потенциала» кадров предприятия / Ю.Ю. Чмырь // Российское предпринимательство. – 2010. – №5(2). – С. 72-78.	Трудовой потенциал – совокупные реальные и предполагаемые возможности, выраженные в количественном и качественном измерении, которые могут быть приведены в действие в течение трудовой деятельности работников в соответствии с их непосредственными должностными обязанностями и целями, поставленными перед коллективом, отраслью, регионом и обществом на определенном этапе развития
17	Экономика и социология труда: учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 584 с.	Трудовой потенциал – обобщающая характеристика 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
18	Экономика труда: Учебник / Под ред. Архипова А.И., Карпухиной Д.Н., Кокиной Ю.П. – М.: ЗАО «Изд-во Экономика», 2009. – 559 с.	Трудовой потенциал – общественная комбинация способностей, знаний и навыков людей, которые они применяют или могут применить в общественном производстве на данном этапе его развития для приведения в действие других составляющих экономического потенциала. По отношению к отдельно взятому человеку личный трудовой потенциал характеризует его способность к труду со стороны психофизических характеристик его возможностей и пригодности к использованию в определенном общественно-экономическом качестве (социально-экономической форме)
19	Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.	Трудовой потенциал – совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников и общества в целом
20	Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. проф. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2008. – 686 с.	Трудовой потенциал – предельная величина возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий

Представленные определения отражают факт того, насколько удобно на сегодняшний день давать формулировки содержанию потенциальных трудовых возможностей. В послед-

нее десятилетие к проблематике трудового потенциала подключилось столько новых авторов, что многие определения периода нулевых годов, имеющие достаточное теоретическое обоснование, начинают теряться и забываться. Большинство авторов сходятся во мнении, что трудовой потенциал является интегральной характеристикой совокупной способности работников к труду, представляя собой предельную величину возможного участия работников в производстве. Все же следует выделить критерий, который четко указывает на то, годится то или иное определение трудового потенциала на то, чтобы иметь теоретическую законченность. Заключается он в присутствии в описании трудового потенциала представления о нем как о совокупности явных и скрытых способностей человека к выполнению труда в определенной сфере человеческой жизнедеятельности. Такое присутствие должно быть обязательным, что опять же следует из содержательной трактовки понятия «потенциал» [7].

Сочетание понятий «трудовой» и «потенциал» подтверждает то, что трудовой потенциал является частью человеческого потенциала, о чем обоснованно указано в [10]. Упорядочивание определений позволяет внести ясность в содержание трудового потенциала. Использование понятия «трудовой» свидетельствует, что структура потенциала работника, задействованного в трудовом процессе, должна отображать степень возможного участия человека в процессе труда. Так как рассматривается ресурсная категория, в определении должно присутствовать четкое выделение уровня рассмотрения трудового потенциала с представлением условий трудового процесса. На основании опыта и результатов исследований трудового потенциала, вбирающего теоретические и методологические аспекты его использования и развития, выведено следующее определение.

Трудовой потенциал представляет собой основанную на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность работников реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.

Данное определение достаточно информативно, непротиворечиво и интуитивно понятно. Если заменим «предприятие» на «организацию», «компанию», «фирму» и т.д., получим любую разновидность субъекта хозяйственной деятельности, трудовой потенциал которого исследуется. Возможно конкретизировать данное определение, сконцентрировав внимание на том, что имеется в виду потенциал, относящийся к конкретному объекту управления. Таким образом, контекст определения меняется в сторону уточнения того, потенциал чего (или кого) рассматривается.

В теории труда принято отдельно рассматривать трудовой потенциал работника, обозначаемый обычно как «индивидуальный». Применительно к отдельному работнику приведенное выше определение может быть преобразовано следующим образом.

Индивидуальный трудовой потенциал работника – основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность работника вносить требуемый личный вклад в реализацию целей предприятия при надлежащем материально техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.

При рассмотрении трудового потенциала региона [13] или общества [16; 17] формулируется следующее определение.

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.

Трудовой потенциал вследствие особенностей своего восприятия включает множество составляющих, называемых обычно компонентами. Максимально полный перечень компонентов, который удобно принять за основу в исследованиях структуры трудового потенциала, представлен в [5]. По определению, компоненты представляют собой личностные, психофизиологические и профессиональные характеристики работников, что дает возможность раскрыть содержание структуры трудового потенциала. Структура трудового потенциала вбирает в себя совокупность способностей, знаний и навыков людей, лежащих в основе реальной и потенциальной трудовой деятельности. Трудовые возможности работника представляются в виде совокупности средств, запасов, источников, являющихся комбинацией компонентов трудового потенциала. Таким образом, компонент по устоявшейся терминологии представляет собой структурный элемент трудового потенциала. Компоненты отображают множество коммуникативных особенностей, предполагающих наличие умений общаться с представителями разных национальностей, мировоззрений, культур [9], осуществлять инновационный процесс [14] др. На рис. 1 приведен фрагмент перечня личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик работников, являющихся компонентами трудового потенциала.

Для практических целей перечень компонентов должен быть содержательным в достаточной степени, чтобы характеризовать разнообразные области трудовой деятельности.

Рис. 1: Фрагмент перечня личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик работников

1.	Аккуратность	240.	Тревожность
2.	Активность	241.	Трудовая дисциплина
3.	Альтруизм	242.	Трудолюбие
4.	Амбициозность	243.	Убедительность
5.	Аналитический склад ума	244.	Уверенность
6.	Бдительность	245.	Умение договариваться
7.	Бережливость	246.	Умение концентрироваться
8.	Бескорыстие	247.	Умение мотивировать
9.	Беспомощность	248.	Умение подать себя
10.	Беспристрастность	249.	Умение сопереживать
11.	Благонадежность	250.	Упорство
12.	Благоразумие	251.	Управленческие навыки
13.	Богатство воображения	252.	Упрямство
14.	Бойкость	253.	Уравновешенность
15.	Вежливость	254.	Уровень культуры
16.	Великодушие	255.	Усидчивость
17.	Взыскательность	256.	Харизматичность
18.	Воспитанность	257.	Целеустремленность
19.	Восприимчивость	258.	Ценностные ориентации
20.	Вспыльчивость	259.	Энергичность

Когда содержание личностной, психофизиологической или профессиональной характеристики работника позволяет соотнести ее с определенной профессией, она обоснованно может быть представлена как компонент трудового потенциала. Важным является то, что список компонентов может быть расширен или сокращен до размера, требуемого для конкретных целей управления персоналом или научного исследования. Основным критерием включения той или иной характеристики в перечень компонентов является возможность сопоставления ее с конкретным родом трудовой деятельности. Таким образом может быть отражена любая производственная или отраслевая специфика труда как часть целесообразной и сознательной деятельности человека.

Трудовой потенциал характеризуется разнообразными особенностями, относящимися к личностным качествам работников и производственным условиям труда. Принятие управленческих решений, относящихся к трудовым возможностям работников, связано с процессом выбора соответствующего кадрового инструментария [6]. Для руководителей, стремящихся обеспечить устойчивое функционирование предприятия в рыночной среде, требуется

иметь основу для принятия решений, обеспечивающую возможность определения и оценки значимых компонентов и компетенций персонала. Трудовой потенциал отражает потенциальные возможности работников в трудовой сфере [15], что требует учета будущих затрат и затрудняет создание инструментария кадрового анализа. Это следует из наличия самого понятия «потенциал», то есть чего-то, что может быть использовано в перспективе. В современной экономической практике широко распространены методы оценки работников, затрагивающие разнообразные аспекты анализа трудовых возможностей кадрового состава с учетом социально-экономических аспектов развития общества [8, 11]. В управлении трудовым потенциалом с учетом особенностей личностных, психофизиологических или профессиональных характеристик работников требуется использовать подходы и алгоритмы, включающие нестандартные способы решения поставленных кадровых задач.

Заключение

Среди проблемных ситуаций, с которыми приходится сталкиваться субъектам хозяйственной деятельности, наибольшей сложностью характеризуются те, при которых отсутствуют четкие способы принятия решений. При наличии необходимости получения прогноза по результатам хозяйственных решений удобно использовать экономико-математический инструментарий, обеспечивающий своевременную и качественную обработку кадровой информации. Затруднения вызывает необходимость использования междисциплинарного инструментария на стыке экономики труда, управления и прикладной математики. Поэтому требуется выработать механизм принятия решений, включающий разнообразный экономико-математический инструментарий, и, по возможности, снижать неопределенность в управлении трудовым потенциалом. Создание такого инструментария затруднено без наличия определения трудового потенциала, выступающего в качестве основы комплексной оценки персонала, ориентированной на повышение эффективности использования профессиональных знаний и умений кадрового состава путем подбора соответствующих квалификационным требованиям работников с учетом качества их знаний, умений и навыков.

Литература

1. Голышева, Е.Е.; Степанова, С.М. Ресурсный анализ экономической безопасности региона: трудовая составляющая // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. № 3 (77). 2019. С. 86-90.
2. Николаев, А.Н.; Соколова, О.А.; Тяжов, А.И. Экономические и трудовые риски: монография. Кострома (Россия) – Потсдам (Германия): Изд-во Костром. гос. технол. ун-та и Гетцского учеб. ц-ра, 2009. 144 с.

3. Генкин, Б.М.; Прихач, А.Ю. О проблемах оценки и оптимизации качества персонала / Ученые записки секции экономики МАНВШ. Российское предпринимательство как фактор развития инноваций в системе высшего образования. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та. Вып. 5. С. 191-198.
4. Пришляк, Е.А. Компетентностный подход в управлении трудовыми ресурсами / Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (ИННОВАЦИИ-2018): сборник материалов Международной научно-технической конференции. Часть 3. М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2018. С. 235-239.
5. Потуданская, В.Ф.; Трункина, Л.В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия. // Бизнес. Образование. Право. Вестник волгоградского института бизнеса, 2011. № 4 (17). С. 96–101.
6. Словарь русского языка: в 4-х т. / Под ред. А.П. Евгеньевой. РАН, Ин-т лингвистических исследований. – 4-е изд., стер. – М.: Рус. яз., Полиграфресурсы, 1999.
7. Тюличева, Л.Д. Понятийное пространство категории «трудовой потенциал» // Дискуссия: журнал научных публикаций. 2012. № 10 (28). С. 59-62.
8. Strielkowski, W.; Kalyugina, S.; Mukhoryanova, O. Managing Human Potential and Youth Social Entrepreneurship in Peripheral Regions // Management Research and Practice. 2019, Том 11, Вып. 3. С.: 41-51.
9. Timofeev, A.G.; Lebedinskaya, O.G.; Yarnykh, E.A.; с соавторами. The Influence of Human Capital Development on National Innovative Potential / Конференция: International Scientific and Practical Conference on Contemporary Issues of Economic Development of Russia - Challenges and Opportunities (CIEDR): NovSU Sch Econ & Management, Veliky Novgorod, Russia, Dec 12-13, 2018. Серия книг: European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. 2019, Том 59. С.: 218-224.
10. Miletic, Z.; Plazonic, N. Impact of Changes in Human Capital Potential on Macroeconomic Trends // Ekonomski Vjesnik. 2018, Том 31, Вып. 2. С.: 413-425.
11. Радько, С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. СПб.: филиал издательства «Просвещение», 2010. 140 с.
12. Тер-Минасова, С.Г. Язык и межкультурная коммуникация. М.: Слово, 2000. 624 с.
13. Sirotkina, N.; Mishchenko, V.; Greshonkov, A.; с соавторами. Challenges and Opportunities of Human Potential in the Conditions of Technological Breakthrough / Конференция: 33rd International-Business-Information-Management-Association (IBIMA) Conference: Granada, Spain, Apr. 10-11, 2019. Education Excellence and Innovation Management Through Vision 2020. С.: 7910-7918.

14. Радько, С.Г.; Дембицкий, С.Г. Перспективные направления в развитии теории трудового потенциала / Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность. Сборник статей Международной научно-практической конференции. В 8 частях. Часть 6. М.: ФГБОУ ВО «МГУДТ», 2016. С. 236-243.
15. Mammadov, A.I. Effective Utilization of Human Potential and Labor Productivity / Конференция: 37th International Scientific Conference on Economic and Social Development - Socio Economic Problems of Sustainable Development: Baku, Azerbaijan, Feb. 14-15, 2019. Серия книг: International Scientific Conference on Economic and Social Development. 2019. С.: 288-294.
16. Степанова, С.М.; Сташкова, Е.Ю. Стратегическое управление кадровым потенциалом современной организации // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2015. № 1 (23). С. 112-120.
17. Чернятин, С.В. Управление программами профессионального развития менеджеров вертикально интегрированных компаний: монография. Изд. 2-е. Москва: ГУУ, 2014. 128 с.

CONCEPTUAL-TERMINOLOGICAL FEATURES OF UNDERSTANDING THE CATEGORY «LABOR POTENTIAL»

Sergei G. Radko

Doctor of economics, Professor, Head of the Department of Economics and management,
Russian state University named after A.N. Kosygin (Technology. Design. Art)
Moscow, Russia

Abstract. The article deals with modern ideas about labor potential as a socio-economic notion. Based on the experience of research related to the labor potential, it is shown that in the personnel field should strive to develop a unified terminology that is acceptable for the domestic practice of personnel management. The essence of the category «labor potential» is considered in detail, the necessity of performing an important task of creating a developed conceptual apparatus related to labor potential is justified. It is shown, inside the theory potential of labor there is no theoretically established idea of labor potential as a socio-economic category. A wide range of definitions of labor potential is presented, that confirming the existence of the problem of understanding its essence. The thesis is confirmed that there is an unordered list of opinions regarding the labor potential regarding its role in social and economic activity. The labor potential concepts in relation to the enterprise (company), individual employee and society as a whole have been clarified. The main criterion for including characteristics in the list of labor potential components is highlighted to ensure its

content, in order to characterize the various areas of labor activity. The position on which it is necessary to develop a public consensus on understanding the content of the labor potential, confirmed in the article.

Key words: labor potential; definition; terminology; conceptual and terminological apparatus; labor; socio-economic category.

JEL codes: O 15; M 12.

References

1. Golysheva, E.E.; Stepanova, S.M. Resource analysis of economic security of the region: labor component // Bulletin of the Saratov state socio-economic University. №. 3 (77). 2019. P.: 86-90.
2. Nikolaev, A.N.; Sokolova, O.A.; Tyazhov, A.I. Economic and labor risks: monograph. Kostroma (Russia) - Potsdam (Germany): Publishing house Kostroma State Technological University and Gettsky Training Center, 2009. 144 p.
3. Genkin, B.M.; Prikhach, A.Yu. On the problems of assessing and optimizing the quality of personnel / Scientific notes of the Economics section of the IASHE. Russian entrepreneurship as a factor in the development of innovation in higher education. Yekaterinburg: Publishing House USUE. Vol. 5, p. 191-198.
4. Prishlyak, E.A. Competency-based approach to human resources management / Design, technology and innovation in the textile and light industry (INNOVATION-2018): a collection of materials from the International Scientific and Technical Conference. Part 3. M.: RSU named after A.N. Kosygin, 2018. P. 235-239.
5. Potudanskaya, V.F.; Trunkina, L.V. Assessment of the labor potential of enterprise personnel. // Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business, 2011. No. 4 (17). P. 96-101.
6. Dictionary of the Russian language: in 4 volumes / Ed. A.P. Evgenieva. RAS, Institute of Linguistic Studies. - 4th ed., Revised. - M.: Rus. lang., Polygraph resources, 1999.
7. Tyulicheva, L.D. The conceptual space of the category "labor potential" // Discussion: journal of scientific publications. 2012. No. 10 (28). P. 59-62.
8. Strielkowski, W.; Kalyugina, S.; Mukhoryanova, O. Managing Human Potential and Youth Social Entrepreneurship in Peripheral Regions // Management Research and Practice. 2019, Vol. 11, Issue 3. P.: 41-51.
9. Timofeev, A.G.; Lebedinskaya, O.G.; Yarnykh, E.A.; et al. The Influence of Human Capital Development on National Innovative Potential / In: International Scientific and Practical Conference on Contemporary Issues of Economic Development of Russia - Challenges and

Opportunities (CIEDR): NovSU Sch Econ & Management, Veliky Novgorod, Russia, Dec 12-13, 2018. Book Series: European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. 2019, Vol.59. P.: 218-224.

10. Miletic, Z.; Plazonic, N. Impact of Changes in Human Capital Potential on Macroeconomic Trends // Ekonomski Vjesnik. 2018, Vol. 31, Issue 2. P.: 413-425.

11. Radko, S.G. Labor potential as a socio-economic category. SPb.: branch of the publishing house "Prosveshcheniye", 2010. 140 p.

12. Ter-Minasova, S.G. Language and intercultural communication. M.: Slovo, 2000. 624 p.

13. Sirotkina, N.; Mishchenko, V.; Greshonkov, A.; с соавторами. Challenges and Opportunities of Human Potential in the Conditions of Technological Breakthrough / In: 33rd International-Business-Information-Management-Association (IBIMA) Conference: Granada, Spain, Apr. 10-11, 2019. Education Excellence and Innovation Management Through Vision 2020. P.: 7910-7918.

14. Radko, S.G.; Dembitsky, S.G. Perspective directions in the development of the theory of labor potential / Humanitarian foundations of social progress: Russia and the present. Collection of articles of the International scientific-practical conference. In 8 parts. Part 6. M.: FGBOU VO "MGUDT", 2016. P. 236-243.

15. Mammadov, A.I. Effective Utilization of Human Potential and Labor Productivity / In: 37th International Scientific Conference on Economic and Social Development - Socio Economic Problems of Sustainable Development: Baku, Azerbaijan, Feb. 14-15, 2019. Book Series: International Scientific Conference on Economic and Social Development. 2019. P.: 288-294.

16. Stepanova, S.M.; Stashkova, E.Yu. Strategic management of human resources of a modern organization // News of higher educational institutions. Series: Economics, Finance, and Production Management. 2015. No. 1 (23). P. 112-120.

17. Chernyatin, S.V. Management of professional development programs for vertically integrated company managers: monograph. Ed. 2nd. Moscow: GUU, 2014. 128 p.

Contact

Sergei G. Radko

Russian state University named after A.N. Kosygin (Technology. Design. Art)

1, Small Kalugskaya Str., 119071, Moscow, Russia

skif13717@yandex.ru