

**«ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ» И «ТРУДОВОЙ КАПИТАЛ» КАК  
КАТЕГОРИИ, ОТРАЖАЮЩИЕ СИСТЕМУ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Файзуллин Фаниль Саитович,**

доктор философских наук, профессор,

Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия.

**Файзуллин Ильгиз Фанилевич,**

кандидат социологических наук, старший научный сотрудник

Институт стратегических исследований Республики Башкортостан

**"LABOUR POTENTIAL AND LABOUR CAPITAL" AS CATEGORIES  
REFLECTING THE SYSTEM OF LABOUR RELATIONS**

**Faizullin Fanil Saitovich,**

Doctor of Philosophy, Professor,

Institute for Socio-Economic Research UFIC RAS, Ufa, Russia.

**Faizullin Ilgiz Fanilevich,**

Candidate of Sociological Sciences, Senior Researcher

Institute for Strategic Studies of the Republic of Bashkortostan

**Аннотация:** Статья посвящена определению трудового потенциала и трудового капитала, являющегося категориями, отражающими важнейшие аспекты трудовых отношений. Утверждается, что трудовой потенциал и капитал являются сложными системами, результатами сформировавшихся в конкретном обществе социально-экономических отношений и являются определяющими факторами развития научно-технического и инновационного процессов. Совершенствование систем воспроизводства трудового потенциала и капитала и разработка социально-экономической политики в этой области – основа достижений поставленных в стране целей, направленных на достижения высокого качества жизни населения.

**Summary:** The article is devoted to the definition of labor potential and labor capital, which are categories reflecting the most important aspects of labor relations. It is argued that labor potential and capital are complex systems, the results of socio-economic relations formed in a particular society and are determinants of the development of scientific, technological and innovation processes. Improvement of systems of reproduction of labor potential and capital and development of socio-economic policy in this area is the basis for achieving the goals set in the country, aimed at achieving high quality of life.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, производственный капитал.

**Key words:** labor relations, labor force, labor resources, labor potential, production capital.

**Введение.** Трансформация общественных отношений, происходящие в Российской Федерации, требуют совершенствования системы категорий, адекватно отражающей эти процессы. От решения этой проблемы зависит не только дальнейшее развитие науки, но и совершенствование управления социально-экономическим развитием страны и его различных подсистем-регионов, отраслей народного хозяйства и предприятий.

**Результаты исследования.** В настоящее время в специальной литературе наблюдаются самые различные толкования содержания основных категорий, зачастую традиционно, отражающих разные аспекты трудовых отношений. Следует к этому добавить, что в последние годы достаточно активно начинают использоваться такие понятия, которые в научной литературе до сих пор встречались редко, при чем без уточнения их сущности и содержания. [1, С. 369] Такими понятиями в системе категорий, раскрывающих трудовые отношения, являются «трудовой потенциал» и «трудовой капитал». При анализе сущности и содержания этих феноменов должны определяться их место и значение в системе категорий трудовых отношений на основе принципов взаимоотношений общего и особенного, диалектической взаимосвязи и взаимозависимости с другими понятиями, отражающими разные аспекты исследуемого объекта. В настоящее время дискуссии больше всего развернулись о содержании, сущности и значении категорий «трудовой потенциал», «трудовой капитал».

Категория «трудовой потенциал» начала широко использоваться во второй половине прошлого века. Её возникновение и использование обусловлены потребностями активизации и эффективного использования резервов и возможностей населения для интенсификации и устойчивого социально-экономического развития общества. В настоящее время не сложился единый подход к определению сущности трудового потенциала. Это связано прежде всего тем, что в научной литературе остается дискуссионным вообще содержание понятия «социальный потенциал», структурным элементом которого является «трудовой потенциал».

Сегодня одни ученые потенциал отождествляют с возможностями, другие ограничивают его содержание способностями, третьи – рассматривают этот феномен как ресурс. По нашему мнению, потенциал – это органическое единство, целостность внутренних элементов и сил материально-духовных систем, создающих необходимые предпосылки и условия для самосохранения и обеспечения саморазвития на основе реализации возможностей, способностей и использования имеющихся ресурсов.

В трактовке трудового потенциала в современной литературе определились несколько направлений. В работе Л. Кунельского трудовой потенциал и трудовые ресурсы рассматриваются как категории, совпадающие по

своим содержанием. [2, С. 61] Врублевский В.Р., Маскуляк Н.Д. и другие исследователи трудовые ресурсы определяют, как совокупность лиц, которые по физическим и духовным своим качествам способны трудиться, в конечном счете утверждают о тождественности исследуемой категории с «рабочей силой» [3, С. 12]. Кузьмина Н.М. в большей мере трудовой потенциал рассматривает как психофизиологический феномен, подчеркивая, что он представляет собой способности человека, работоспособность, состояние здоровья, выносливость и тип нервной системы [4, С. 5]. Абалкин Л.И. соглашаясь, что трудовой потенциал несомненно в свою структуру включает социально-демографические показатели, здоровья населения, предупреждая о необходимости учета способностей людей адаптироваться к новым условиям, к быстрой перестройке социально-экономических изменений [5, С. 321]. Представляется, что это более обоснованный подход к определению сущности трудового потенциала.

Обобщая достижения отечественной науки, исследуемый феномен можно определить следующим образом: Трудовой потенциал общества – это трудоспособное население страны, обладающее определенным уровнем образования, профессионально-квалификационной подготовленности, здоровьем, способностями и возможностями участвовать в процессе динамично развивающегося современного общественного производства и услуг.

В структуре трудового потенциала есть основания выделять ее активную и пассивную части. Активная часть представляет население, которое в настоящее время занято на производстве или в сфере услуг. Пассивная часть – это люди, которые обладают способностями трудиться, но по разным причинам они остаются за пределами общественного производства материальных и духовных ценностей.

Трудовой капитал, являющийся структурным элементом трудового потенциала, остается важнейшим фактором не только прогресса страны в целом, но и создания самодостаточности и конкурентоспособности ее субъектов, социализации экономики, устойчивости развития и высокое качество жизни своему народу. В практическом плане разработка вопросов развития и реализации трудового капитала необходимо для совершенствования системы управления развитием страны и социально-экономической политики. Однако в зарубежной и отечественной литературе, посвященные анализу проблем формирования и развития не только трудового капитала, но и социального потенциала, обнаруживается отсутствие какого-либо единого методологического подхода к определению и интерпретации его сущности и содержания, что оказывает существенное отрицательное влияние на дальнейшее расширение и углубление исследований в этой области. Так, М.Я. Фейзба социальный капитал рассматривал как совокупность социальных взаимоотношений и связей, построенные на нормах взаимного уважения и доверия друг к другу [6, С.7]. При определении сущности капитала следует исходить из достаточно обоснованной трактовки капитала, что это созданные

социумом определенная часть ресурсов, используемые для производства различных материальных и духовных продуктов, товаров, услуг и получения на этой основе определенных благ и выгод.

Следует отметить, что являющимся одним из первых исследователей, обративших внимание на проблемы трудового потенциала Котляр А. трудовой капитал, рассматривал как «совокупную общественную способность к труду» [7, С. 22]. Бухалков М.И. трудовой капитал предлагает понимать, как «максимальный результат труда, трудовую отдачу капитала в форме материальных благ, получаемых отдельным человеком, группой работников, целым предприятием или всей национальной экономикой при полном использовании имеющихся экономических ресурсов, в качестве которых используются труд и капитал [8, С.32]. Представляется, что более точно сущность трудового потенциала определена в монографии «Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование». Здесь, авторы определяют «трудовой капитал» как накопленный запас здоровья, способностей, опыта, квалификации, 374 которые реализуются в процессе трудовой деятельности и приносят доход [9, С. 98].

При определении сущности и содержания категории трудовой капитал, на наш взгляд, следует исходить из сложившихся уже в науке понятий «потенциал», которой уже анализировался выше, и «капитал». Как известно, капитал – это созданные социумом часть ресурсов материально-духовного и социального характера, используемая для производства различных продуктов, товаров и услуг, и получения на этой основе определенных благ и выгод. В сфере производства следует различать категории «производственный капитал» и «трудовой капитал». При этом производственный капитал означает материально-вещественную и финансовую части капитала, включающие такие факторы как оборудование, инструменты, производственные здания, финансовое состояние и т.п., а «трудовой капитал» отражает систему его социальных компонентов.

На основе обобщения современной практики и достижений современной науки и инновационных методов исследования можно утверждать, что сущность трудового капитала представляет собой накопленный запас знаний, состояния здоровья, опыта, квалификации, которые используются в процессе трудовой деятельности и становятся фактором создания материальных и духовных благ, способствуют интенсификации устойчивого развития общественного производства, приносит доход человеку, определенному сообществу и государству в целом.

Трудовой капитал – результат сложившихся в конкретном обществе социальных отношений и является определяющим фактором развития научно-технического и инновационного процессов, производительного труда, роста ВВП, повышения конкурентоспособности предприятий и т.д. Совершенствование системы воспроизводства трудового капитала и разработка

социально-экономической политики в этой области поэтому является основой достижения поставленных в стране целей, направленных на достижение высокого качества жизни населения.

*Исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН № 075- 00504-21-00 на 2021 г.*

*Исследование выполнено в рамках государственного задания «социально-экономические и демографические факторы развития человеческого капитала в Республике Башкортостан» ГАНУ ИСИ РБ на 2022 год.*

#### **Список литературы:**

1. Файзуллин Ф.С. Понятие “Трудовой капитал” в системе категорий трудовых отношений. Инновационные технологии управления экономическим развитием регионов. Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2021. С. 369.
2. Кунельский Л. Трудовой потенциал страны и повышение эффективности его использования // Коммунист. 1984. №7. С. 58-66.
3. Мацкуляк Н.Д. Стратегия занятости с предотвращением безработицы (политико-экономический аспект). М.: Экономика, 1990. 207 с.
4. Кузьмина Н.М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятия региона // Вестник Самарского государственного университета. 2007. №2. С. 78-79.
5. Абалкин Л.И. Россия: поиск самоопределения. М.: Наука. 424 с.
6. Фейзба М.Я. Социальный капитал как фактор экономического развития территории: автореферат дис. к.э.н. М.: 2006. С. 18.
7. Котляр А.Э. О категориях воспроизводства рабочей силы // Экономические науки. 1976. №6. С. 21-23.
8. Бухалков М.И., Гагарина М.П. Экономическая оценка использования трудового потенциала на предприятиях региона // Вестник Самарского государственного университета. 2007. №3. С. 29-36.
9. Смирнов В.Т., Сочников Н.В., Романчин В.Н., Скобляков И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование. Ч. 1. М.: Машиностроение, 2005. 205 с.

#### **References:**

1. Faizullin F.S. The concept of "labor capital" in the system of categories of labor relations.// Innovative technologies for managing the economic development of regions. Ufa: ISEI UFITS RAN, 2021. P.-369
2. Kunelsky L. Labor potential of the country and increasing the efficiency of its use / / Kommunist. 1984. No. 7. pp. 58-66
3. Matskulyak N.D. Employment strategy with unemployment prevention (political and economic aspect). M.: Economics, 1990. 207 p.

4. Kuzmina N.M. Problems of assessing the personnel potential of an enterprise in the region // Bulletin of the Samara State University. 2007. No. 2. pp. 78-79.
5. Abalkin L.I. Russia: the search for self-determination. M.: Science. 424 p.
6. Feizba M.Ya. Social capital as a factor in the economic development of the territory: Abstract of the thesis. Ph.D. M.: 2006. S. 18.
7. Kotlyar A.E. On the categories of labor force reproduction // Economic Sciences. 1976. No. 6. pp. 21-23.
8. Bukhalkov M.I., Gagarina M.P. Economic assessment of the use of labor potential at the enterprises of the region // Bulletin of the Samara State University. 2007. No. 3. pp.29-36.
9. Smirnov V.T., Sochnikov N.V., Romanchin V.N., Skoblyakov I.V. Human capital: content and types, evaluation and stimulation. Part 1. M.: Mashinostroenie, 2005. 205 p.

#### *Сведения об авторах*

1. **Файзуллин Фаниль Саитович**, д-р филос. наук, академик АН РБ, Институт стратегических исследований АН РБ, Уфа, [fayzullin.f@gmail.com](mailto:fayzullin.f@gmail.com)
1. **Файзуллин Ильгиз Фанилевич**, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Центра исследования социального развития и формирования человеческого капитала, ГАНУ «Институт стратегических исследований Республики Башкортостан», [fayzullinif@isi-rb.ru](mailto:fayzullinif@isi-rb.ru), тел. +79870161345.

#### *Authors' personal details*

1. **Fayzullin Fanil Saitovich**, Doctor of Philosophical Sciences, Academician of the Academy of Sciences of RB, Institute for Strategic Studies of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, [fayzullin.f@gmail.com](mailto:fayzullin.f@gmail.com)
2. **Fayzullin Ilgiz Fanilevich**, candidate of sociological sciences, senior researcher at the Center for the Study of Social Development and the Formation of Human Capital, Institute of strategic research of the Republic of Bashkortostan, [fayzullinif@isi-rb.ru](mailto:fayzullinif@isi-rb.ru), тел. +79870161345.

© Файзуллин Ф.С., Файзуллин И.Ф.