

*О.И. Иванов*

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Человеческий потенциал — сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности систем универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, способностей и готовностей различных социальных общностей выполнять общественно-необходимые деятельности, основные социальные роли, функции, такие роли и функции, которые обеспечивают как преемственность, так и новации в развитии жизненно важных общественных сфер, а также в обществе в целом.*

*Качество человеческого потенциала экономики определяется прежде всего степенью, уровнем развития его трудовой, инновационной, предпринимательской, научно-технической, управленческой компонент, степенью согласованности и теснотой взаимосвязи между ними; разветвленностью и согласованностью систем потребностей, способностей и готовностей выполнять на общественно необходимом уровне профессиональные роли, инновационную, предпринимательскую, научно-техническую и управленческую активность; потребностью, способностью и готовностью носителя потенциала организовать и скоординировать использование указанных деятельностей в единый целеустремленный процесс созидания.*

**Ключевые слова:** *человеческий потенциал, структура потенциала, компоненты потенциала, качество потенциала.*

**Key words:** *human potential, structure of human potential, components of human potential, quality of human potential.*

### **1. Человеческий потенциал и его свойства**

Последние два десятилетия в нашей стране внимание исследователей привлекают вопросы качества населения, развития человека и раз-

вития человеческого потенциала. Однако до сих пор в научной литературе не сложилось однозначно трактуемой и взаимосвязанной системы понятий для описания и анализа населения, человека и человеческого потенциала. Например, обращаясь к анализу населения, одни исследователи говорят о его качестве, другие о его качественных характеристиках или о качественном потенциале населения. Так, по мнению Н.М. Римашевской, методология оценки качественных характеристик населения (КХН) основывается на трех фундаментальных компонентах:

- здоровье физическое, психическое и социальное;
- профессионально-образовательные способности людей, образующие их интеллектуальный потенциал;
- культурно-нравственные ценности и духовность граждан, их социокультурная активность (Римашевская 2001: 34–35).

Как видно, для характеристики населения Римашевская использует такие ключевые термины, как здоровье, способности людей, ценности и духовность граждан, их активность. Однако очевидно, что для целостного описания всех социальных свойств населения требуется теоретически обоснованная и логически взаимосвязанная система понятий. Такая система пока не создана.

Используя методологию оценки качественных характеристик населения, Римашевская далее говорит о качестве человеческого потенциала населения России. Создается впечатление, что в рамках цитируемой статьи понятие «качественный потенциал населения» и понятие «качество человеческого потенциала населения» синонимичны. Мы полагаем, что категории «качество населения» и «человеческий потенциал населения», несмотря на определенную близость их содержания, следует различать. В понятии «человеческий потенциал населения» фиксируется только часть особо значимых социальных свойств населения. А это значит, что понятие «качество населения» имеет более общее содержание, нежели понятие «человеческий потенциал населения».

По мнению И.В. Соболевой, «человеческий потенциал экономики можно характеризовать как накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетенции, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей» (Соболева 2007: 12). Таким образом, у Соболевой ключевое понятие для характеристики человеческого потенциала — запас (запас здоровья, компетентностей, активностей), а человеческий потенциал — это созданные, сохраняемые, отложенные и используемые — здоровье, компетентности, активности. По мнению Соболевой, в экономической теории человеческий потенциал может рассматриваться не во всех его свойствах, но лишь в той мере, в какой его развитие и реализация определяют социальную и экономическую

эффективность воспроизводственных процессов. В фокусе внимания этого автора — реализация человеческого потенциала в трудовой деятельности и в сфере потребления, а также анализ трудового потенциала (Там же: 13). Общая теория и методология комплексного исследования человеческого потенциала, как представляется, могут быть созданы в рамках социальной философии и социологии.

По мнению Т.Н. Заславской, человеческий потенциал — «готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами» (Заславская 2005: 10). Как видно, в определении потенциала Заславская использует понятие «способность» и понятие «готовность» общностей. Полагаем, что оба эти понятия должны быть включены в состав базовых понятий теории человеческого потенциала. Но указание Заславской на основное предназначение потенциала (готовность и способность общности к саморазвитию, к ответу на вызовы и успешной конкуренции) носит слишком общий характер и нуждается в конкретизации, которую мы проведем далее, при изложении своей концепции человеческого потенциала. Полагаем, что человеческий потенциал необходимо интерпретировать и объяснять прежде всего в терминах теории деятельности. В структуре человеческого потенциала Т.Н. Заславская выделяет четыре взаимосвязанных, но относительно самостоятельных компонента: социально-демографический, социально-экономический, социокультурный и деятельностный (Там же: 14). Однако в определениях, которые она дает каждой из компонент, базовые категории основного определения потенциала (т. е. категории готовности и способности общностей) не используются.

Научный интерес представляют не только вопросы определения и структуры человеческого потенциала, но и вопросы его природы, сущности, бытия, существования. Многие авторы полагают, что человеческий потенциал крупных социальных общностей не является суммой потенциалов отдельных личностей. Как пишет Заславская, «это не интеграция личностных потенциалов, а некоторая другая сущность, которая значительно меньше зависит от психологических и индивидуально-личностных факторов» (Там же). Фактически с этим соглашается и И.В. Соболева, но по ее мнению, если *совокупный человеческий потенциал — не сумма индивидуальных потенциалов, то совокупный человеческий капитал можно свести к сумме индивидуальных человеческих капиталов* (Соболева 2007: 7).

Ясно, что от наших онтологических представлений о человеческом потенциале общностей, его природе, структуре, уровнях зависят и наши стратегии его формирования и использования. Необходимо четко определить, с каким человеческим потенциалом мы имеем дело, кто являет-

ся его носителем, субъектом: население страны, отдельных регионов страны, отдельные социальные общности, малые социальные группы или это только потенциал отдельных личностей?

Вряд ли можно сомневаться в реальном существовании личностных потенциалов или потенциала каждого человека. Но вопрос о реальном существовании человеческого потенциала коллективных субъектов общественной жизни (группы, общностей, народа, этноса, общества, человечества в целом) оказывается дискуссионным. Очевидно, что недостаточно ограничиться простым постулированием целостности потенциалов коллективных субъектов общественной жизнедеятельности. Нельзя также ограничиться тезисом о том, что совокупный человеческий потенциал несводим к сумме индивидуальных человеческих потенциалов — этот тезис нуждается в специальном обосновании. Необходимо, в частности, обнаружить механизм порождения целостного человеческого потенциала на основе взаимодействий личностных потенциалов. С онтологической точки зрения человеческий потенциал можно охарактеризовать с позиций социального реализма, социального номинализма или совмещая реализм и номинализм, а в методологическом плане — холистски, индивидуалистски или используя как холистские, так и индивидуалистские методологические ориентации (Иванов 2003: 9–27).

Здесь не будут обсуждаться вопросы онтологии человеческого потенциала. Ограничимся изложением нашей точки зрения о реальности существования отдельных человеческих потенциалов.

Полагаем, что в совокупном человеческом потенциале общества можно выделить *четыре вида потенциалов, каждый из которых существует относительно независимо от других, но в определенных обстоятельствах может взаимодействовать с ними*: личностный потенциал; групповой (потенциал социальных групп, коллективов, деятельность которых осуществляется в организационных рамках в ограниченном социальном пространстве); потенциал различных социальных общностей (социально-демографических, социально-территориальных, социально-профессиональных, социально-классовых, жизнедеятельность представителей которых не регламентируется формальными и неформальными организационными рамками и протекает в разных точках, полях социального пространства); человеческий потенциал всего населения страны как особого рода социальной целостности. Последний из названных потенциалов — один из видов человеческого потенциала и не тождествен совокупному человеческому потенциалу общества.

Элементарная единица человеческого потенциала общности, страны — потенциал отдельного человека. Взаимодействуя друг с другом и объединяясь в различные социальные группы, общности, люди создают человеческий потенциал группы, общности, который по своей мощ-

ности превосходит потенциалы отдельных личностей (отдельные личности могут приходить в группы и уходить из них, но созданный при их участии групповой потенциал остается). Группы, взаимодействуя друг с другом, создают человеческий потенциал более высокого уровня, потенциал страны, государства. Так создаются, взаимодействуют, усиливаются или взаимоослабляются разные человеческие потенциалы, или разные уровни единого совокупного человеческого потенциала (Иванов 2010а).

Предложенное онтологическое представление человеческого потенциала позволяет определить и направления его изучения, и направления социально-допустимых и необходимых вмешательств в его формирование и использование. Обозначенные здесь вопросы требуют специального изучения. Здесь мы остановимся только на определении возможностей и границ практических интервенций в человеческий потенциал. Можно согласиться с Т.И. Заславской в том, что человеческий потенциал — самая инертная из социетальных характеристик общества, ибо он «закреплен в таких физических и духовных качествах граждан, значительная часть которых зависит от генофонда страны, условий социализации новых поколений и особенностей национальной культуры. Характер менталитета, структура ценностей, типы личностей сравнительно слабо изменяются на протяжении жизни людей, в значительной мере передаются от поколения к поколению» (Заславская 2005: 12).

Инерционность человеческого потенциала, его полисубъектность, сложность, многоликость, комплексность, ненаблюдаемость делают работу по его формированию, изменению и использованию чрезвычайно трудоемкой и многоплановой.

На самом деле непосредственно можно работать с потенциалами каждого члена общества, с потенциалами малых групп, различных социальных организаций (предприятий, корпораций и т. п.), а человеческий потенциал больших социальных общностей (населения, народа, этноса, молодежи, женщин, слоев, классов и т. п.) недоступен для непосредственного воздействия. Такие потенциалы можно формировать опосредованно.

Теперь перейдем к рассмотрению авторской концепции человеческого потенциала и его формирования. К базовым понятиям теории человеческого потенциала, с нашей точки зрения, относятся: субъекты потенциала; агенты формирования потенциала; структура потенциала; потребности, способности, готовности субъектов потенциала к выполнению социально-значимых видов деятельности, социальных функций, социальных ролей; общие и специфические системы потребностей, способностей и готовности субъектов потенциала к выполнению социально-значимых деятельностей, социальных функций и социальных ролей; качество человеческого потенциала; динамика человеческого

потенциала (его возникновение, изменение, функционирование, исчезновение); формирование человеческого потенциала; его использование; деформации человеческого потенциала; деградации человеческого потенциала.

Мы определяем человеческий потенциал как сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности систем универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, способностей и готовностей различных социальных общностей выполнять общественно-необходимые деятельности, основные социальные роли, функции, такие роли и функции, которые обеспечивают как преемственность, так и новации в развитии жизненно важных общественных сфер, а также в обществе в целом.

Ядро человеческого потенциала — человеческие способности.

К сожалению, ученые до сих пор не смогли понять и объяснить феномен человеческих способностей, особенно групповых и надгрупповых (в частности, социетальных) способностей. Во многих словарях и специальных работах способности определяются как индивидуально-психологические свойства личности, которые являются условием успешного выполнения различных деятельностей. Между тем вопросы о том, каковы эти свойства, каков субстрат способностей, остаются до конца не решенными. Но без выделения главных компонент способностей трудно организовать и осуществлять их формирование, развитие и использование. Способность к выполнению определенных видов деятельности раскрывают в разных терминах. Полагаем, что для изучения, формирования, развития и использования человеческого потенциала в качестве главной компоненты способностей целесообразно считать *навыки, умения применять специальные технологии решения традиционных и нетрадиционных задач. Ведь именно применение этих технологий обеспечивает успешность выполнения различных деятельностей.* Подобная трактовка способностей отрывает дорогу к операционализации этого понятия.

Человеческий потенциал — это не только и не просто реальные возможности, а сформированные реальные способности, которые в социальных практиках проявляются и используются или не проявляются и не используются, обеспечивая социальному миру его высокую или низкую жизнеспособность.

По нашему мнению, человеческий потенциал — это особого рода *социально-биологическая целостность*, которая по своей структуре включает следующие основные компоненты и отношения между ними: демографическая компонента; компонента здоровья; образовательная; трудовая; культурная; гражданская; духовно-нравственная. Каждая из выделенных компонент находится в соответствии с общественно-необходимыми видами деятельности, функциональными императивами:

демографическая компонента — деятельность по производству новых поколений; компонента здоровья — деятельность по обеспечению физического и психического здоровья общества; образовательная — деятельность по производству «общества знания»; трудовая — деятельность по производству материальных благ и различных услуг; культурная — деятельность по производству духовных благ; гражданская — деятельность по обеспечению социального порядка; духовно-нравственная — деятельность по консолидации общества на основе нравственных ценностей.

Одним из последствий современного экономического кризиса становится количественное уменьшение и снижение качества человеческого потенциала многих отраслей экономики, отдельных производств и предприятий, хозяйствующих структур. В основе этих процессов — падение объемов производства, даже временная его приостановка, сокращение персонала, отказ от вложений в человеческий капитал и т. п. Между тем необходимость инновационного развития традиционных производств и создания новых сохраняется и в условиях экономического кризиса. Актуальной становится задача повышения качества человеческого потенциала при уменьшении его количественных характеристик. Здесь предложен авторский подход к определению качества человеческого потенциала.

Опираясь на данное выше определение потенциала, мы можем приступить к рассмотрению его качественных характеристик. На наш взгляд, при этом прежде всего необходимо исходить из анализа внутренней структуры потенциала, т. е. из свойств соответствующих компонент внутренней структуры потенциала (потребностей, способностей и готовностей) и отношений между этими компонентами.

Мы полагаем, что одной из важнейших качественных характеристик потенциала является *степень согласованности, взаимодополнительности, непротиворечивости между его внутренними компонентами (потребностями, способностями и готовностями)*. Чем выше согласованность между внутренними компонентами потенциала, чем гармоничнее отношения между ними, тем выше качество потенциала, тем выше вероятность, что носитель потенциала станет реальным коллективным субъектом общественных отношений. И наоборот: слабая согласованность между потребностями, способностями и готовностями, противоречивость отношений между ними свидетельствуют о низком качестве человеческого потенциала.

К качественным характеристикам потенциала необходимо также отнести качества каждой из внутренних компонент потенциала, т. е. мы должны говорить о качестве потребностей, способностей и готовностей, и речь здесь может идти о *степени, мере сформированности, развитости потребностей, способностей и готовностей*. Чем больше, выше развиты

потребности индивидов и общностей в участии в общественно-необходимых видах деятельности, чем выше развиты способности к выполнению этих деятельностей, чем выше уровень готовности к включению в эти деятельности, тем качественнее потенциал, тем с большей вероятностью субъект потенциала будет активно участвовать в общественном производстве, в общественных преобразованиях.

Говоря о внутренних компонентах потенциала, их свойствах, мы не можем не остановиться на вопросе о *равномерности распределения соответствующих компонент и их свойств в целостной структуре носителей потенциала*. Другими словами, чем *шире ареал распространения развитых потребностей, способностей и готовностей* среди различных категорий населения, *тем выше качество* совокупного человеческого потенциала. И чем меньше развитых потребностей, способностей и готовностей в потенциалах разных социальных групп, тем ниже качество потенциала всего общества.

К числу качественных характеристик потенциала мы также относим его *стабильность*, способность длительное время сохранять свои основные качества, и *изменчивость*, способность противостоять инерции, способность быстро реагировать на изменяющиеся социально-экономические обстоятельства. Это свойство потенциала мы называем его *жизнеспособностью*. И действительно, потенциал может достаточно успешно проявляться лишь тогда, когда его носители, сохраняя свои лучшие качества, одновременно могут их изменять, приобретая при этом новые качества. Если носители потенциала не смогут его изменить в соответствии с изменяющимися социально-экономическими обстоятельствами, их потенциал останется невостребованным.

Потенциал создается в определенной социально-культурной среде, и эта среда оказывает значительное воздействие на соответствующие компоненты потенциала разных социальных групп. Вне связи с конкретными социальными пространством и временем, вне связи с исторически выработанной и поддерживаемой культурой (традициями, нормами, правилами, ценностями, идеалами) формирование потенциала невозможно. Это позволяет нам говорить об особой качественной характеристике потенциала, о связи человеческого потенциала с исторической традицией данного общества. Общеизвестно, что попытки привнести в то или иное сообщество «новый порядок», «новые ценности» обычно не приносят желаемых результатов. Поэтому соответствующие компоненты потенциала должны строиться на имеющихся традициях, вбирать в себя все лучшее, что в них имеется. В то же время связь с традицией не должна препятствовать новаторству. Отсюда можно заключить, что к числу качественных характеристик человеческого потенциала следует отнести *сочетание в нем традиций и инноваций*.

Здесь мы рассмотрели важнейшие, с нашей точки зрения, качественные характеристики потенциала. Все они в разной степени характеризуют потенциал как особого рода целостность. Но наиболее общей качественной характеристикой потенциала является его зрелость. Мы полагаем, что *зрелым потенциал можно считать тогда, когда:*

- между его внутренними компонентами существует высокая степень согласованности;
- каждая из внутренних компонент достигла высокого уровня развития;
- носители потенциала ориентированы на ценности социальной активности, созидания, творчества;
- высокоразвитые внутренние компоненты потенциала широко распространены среди различных его носителей;
- носители потенциала способны адаптировать его к быстро меняющимся социально-экономическим обстоятельствам;
- в потенциале органически сочетаются традиции и новаторство.

Присущая человеческому потенциалу инертность приводит к тому, что он не способен быстро изменяться и адаптироваться к трансформациям различных сфер общественной деятельности. Так, человеческий потенциал советского общества не смог перестроиться вслед за радикальными изменениями в социально-политическом и экономическом устройстве новой России (с 90-х гг. двадцатого века). Формировавшаяся рыночная экономика требовала новые компоненты в человеческом потенциале: предпринимательскую, конкурентную, инновационную и другие), но командно-административная экономика в этих компонентах человеческого потенциала не нуждалась. У советских людей соответствующие системы потребностей, способностей и готовностей не только не развивались, а, наоборот, их формирование тормозилось и блокировалось. Частное предпринимательство не допускалось, конкуренция подменялась соревнованием, сферы инновационной деятельности были строго ограничены, а вне этих сфер инновации пресекались. В результате у советского человека пропадало всякое желание быть первым, создавать новое и лучшее не только в своей стране, но и в мире.

Инертность человеческого потенциала, его неспособность к быстрым переменам может при определенных обстоятельствах быть и его сильной стороной. Когда человеческий потенциал общностей достаточно высокоразвит, его качественные характеристики не так просто изменить. Качества потенциала как целостности сохраняются до тех пор, пока сохраняется его ядро, т. е. комплекс развитых систем потребностей, способностей и готовностей с его носителями, среди которых особую роль в поддержании и развитии потенциала играют его лидеры. Но к инновационным лидерам в России всегда относились с предубеждением.

## **2. Человеческий потенциал для инновационной экономики (общая характеристика)**

В совокупном человеческом потенциале общностей столько компонент, сколько существует в обществе социально-необходимых деятельностей и их продуктов. Эти деятельности — его функциональные императивы, без их выполнения само существование социума невозможно, как невозможно и его развитие без качественного выполнения этих деятельностей и достижения их продуктов.

У отдельных членов общества, у его граждан не может быть столько систем потребностей, способностей и готовностей, сколько их требуется для нормального функционирования социума и сколько социум реально формирует в своем «теле».

Каждой сфере общественной жизнедеятельности необходима специфическая конфигурация компонент человеческого потенциала. Критическими, безусловно необходимыми для инновационного развития экономики являются следующие компоненты: инновационная, предпринимательская, научно-техническая, управленческая, конкурентная, прогнозно-аналитическая, трудовая и профессиональная. Рассмотрим эти компоненты на основе нашей трактовки человеческого потенциала (Иванов 2010б; Ivanov 2010).

*Инновационный потенциал* можно определить как сформированную во взаимодействии с социальной средой систему потребностей, способностей и готовностей социальных общностей выполнять такие деятельности, результатом которых будет усовершенствование ранее созданных и используемых разнообразных продуктов и создание новых продуктов, свойства которых открывают новые возможности в решении актуальных общественных, научных, технических, производственных и других проблем.

Для России формирование и развитие инновационной компоненты человеческого потенциала является и актуальной и невероятно сложной задачей. *Без создания в общественном сознании россиян культа нового*, самого передового, самого качественного, лучшего в мире сформировать инновационный потенциал невозможно. Развитые капиталистические страны создавали этот культ. Быть первым, лучшим в мире — это не только свойство массового сознания населения этих стран, это также свойство поведения деятельной части их граждан. Эти свойства явились результатом взаимодействия различных социальных, культурных, политических, экономических факторов. Среди последних значительную роль сыграла конкурентная среда.

Казалось бы, развитие в России капиталистических общественных отношений, формирование внутренней конкурентной среды, необходимость участвовать в международной конкуренции должны были дать мощный толчок для инновационных деятельностей. Но этого не прои-

зошло и не происходит. Причин этого, конечно, много. Среди них до-революционный и советский опыт хозяйственных отношений, господство бюрократии во всех сферах жизни, массовое неприятие нового и даже борьба с новаторами, преследование их под различными предлогами, гонения по идеологическим основаниям. История досоветской, советской и постсоветской России — это история систематической и многоплановой борьбы с инакомыслием, оригинальным, неожиданным, парадоксальным, а история многих западных стран — это история многостороннего, систематического, последовательного поиска новых перспективных и необычных идей, конкуренция их создателей, борьба за продвижение этих идей, за энергичное их воплощение в новые продукты и услуги. Существенно, что *эти процессы на Западе проходили и происходят во всех сферах общественной жизни*, будь то создание средств гигиены, парфюмерии, одежды, обуви, бытовой техники или создание космического корабля многоразового использования.

Жить по традициям, довольствоваться малым, не запрашивать больше того, что имеется, — вот издавна существующие и поддерживаемые правящими элитами аксиомы существования типичного россиянина. Неизменная приверженность населения России этим аксиомам и позволила российским правящим кругам в девяностые годы минувшего столетия с легкостью лишить десятки миллионов граждан России многих социальных завоеваний и опустить их на уровень нищенского существования. При этом, будучи ущемленными в своих законных интересах, граждане России (ни одна социальная группа) не решились на активные протесты.

Двигаться вперед с отмеченными аксиомами невозможно — с ними никогда не преодолеть вековую отсталость России. Не надо кичиться известными достижениями россиян, на самом деле, их, по сравнению с другими ныне развитыми странами, чрезвычайно мало.

Вековая отсталость России обеспечивается примитивными, неразвитыми потребностями, низким уровнем развития разнообразных способностей, отсутствием распространенных готовностей формировать новые потребности и способности.

### *Предпринимательский потенциал*

Рассмотрим, как отдельные авторы трактуют предпринимательский потенциал личности. По мнению В.А. Пантелеева, предпринимательский потенциал количественно и качественно характеризует предпринимательские *возможности* человека (Пантелеев 1999). Среди этих возможностей автор называет профессиональные, физические, финансовые, интеллектуальные, культурно-этические, коммуникативно-информационные. Само предпринимательство связывается автором со способностью человека осуществлять различного рода деятельности по

изготовлению и реализации товаров и услуг. Очевидно, что автор здесь не указывает *differentia specifica* предпринимательской деятельности, хотя и связывает ее со способностями человека. А возможности, которые перечислены Пантелеевым, на самом деле суть необходимые, но не достаточные условия предпринимательской деятельности, ее специфические ресурсы.

По мнению А. Маркина и А. Крутика, «в общем виде предпринимательство представляет собой деятельность, направленную на достижение доходности, рентабельности хозяйствующих субъектов» (Маркин, Крутик 1999). Здесь авторы указывают на *differentia specifica* предпринимательства. Другие авторы (со ссылкой на Закон РСФСР «О предпринимательской деятельности» от 25 декабря 1990 г.) определяют предпринимательство как инициативную самостоятельную деятельность граждан и их объединений, которая осуществляется на свой риск, под имущественную ответственность и направлена на получение прибыли (Вечканов, Вечканова 1995: 214).

Мы предлагаем определять предпринимательский потенциал как сформированную во взаимодействии с социальной средой систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей осуществлять на свой риск и под имущественную ответственность деятельности (производственную, коммерческую и финансовую), результатом которой может стать получение прибыли.

**Научно-техническая компонента человеческого потенциала** — развивающаяся во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социально-профессиональных общностей (состоящих из научного, технического и вспомогательного персонала) выполнять деятельности по производству новых научных знаний, создавать на их основе новые продукты, содействовать их тиражированию и получению прибыли на основе продажи знаний и продуктов. Инновационной экономике требуется особая система потребностей, способностей и готовностей, а именно та, в которой возможно продуктивное взаимодействие науки, техники и производства. Этому взаимодействию следует учить, и оно требует от его участников специфических потребностей, способностей и готовностей, прежде всего потребностей, способностей и готовностей к кооперации.

**Управленческий потенциал** — развитая во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей выполнять деятельности по прогнозированию, планированию, организации, координации, контролю, мобилизации и мотивации действий социальных общностей, организации, коллективов. Управленческая компонента человеческого потенциала может быть детализирована, и тогда в ней выделяются прогностическая, «планирующая», организационная, координационная, контрольная, мобилизационная и мотивационная

компоненты. Каждая из них предназначена для выполнения специфической функции в обеспечении функционирования, развития, жизнеспособности человеческих общностей. Для усиленного развития инновационной экономики особое значение имеют мотивационная и мобилизационная компоненты.

**Конкурентный потенциал** — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных общностей осуществлять деятельности, которые обеспечивают создание продуктов и услуг, превосходящих по своим свойствам имеющиеся аналогичные продукты и услуги, или создание новых продуктов и услуг, которые с самого начала их применения пользуются широким спросом. В конкурентном потенциале важнейшую роль играют конкурентная, волевая и мотивационная компоненты человеческой деятельности.

В условиях перехода к социально-ориентированному инновационному типу экономики носители потенциала должны обладать специфическими системами потребностей, способностей и готовностей. К их числу нужно отнести: потребности, способности и готовности выявлять позитивные и негативные социальные последствия социальной деятельности, а также предотвращать возможное появление негативных последствий экономической деятельности. Данную систему потребностей, способностей и готовностей можно назвать **прогнозно-аналитической компонентой потенциала**.

### *Трудовой потенциал*

В одной из работ трудовой потенциал определяется как совокупность образовательных, профессиональных, квалификационных и других трудовых *возможностей человека*, как уже готовых к реализации в трудовом процессе (они определяют уровень развития трудового потенциала), так и не выявленных, имеющихся в потенции, но могущих быть востребованными в процессе развития совокупного труда работников (они определяют степень гибкости трудового потенциала) (Трудовой потенциал региона... 2010: 23). Основными составляющими трудового потенциала в указанной работе являются: образовательный, профессиональный и квалификационный потенциалы, каждый из которых трактуется в терминах возможностей: возможностей получения новых знаний; овладения различными видами профессиональных деятельностей; повышения профессионального мастерства. Указанные возможности в *скрытой* форме автор относит к *трудовому потенциалу*, совокупность *явных* трудовых возможностей — к *рабочей силе*. В то же время, по мысли автора, скрытые трудовые возможности во многом базируются на явных, являются их продолжением, составляют с ними нерасторжимый комплекс (Там же).

Если мы определяем человеческий потенциал и его компоненты в терминах возможностей, то возникают вопросы о том, как трактовать это понятие, как его подвергнуть операционализации. К сожалению, ни постановки этих вопросов, ни ответов на них мы не обнаруживаем.

Не менее значима и практическая сторона проблемы. Как формировать и развивать человеческий потенциал и его компоненты? Исходя из базового понятия предлагаемой концепции трудового потенциала, нам следует *формировать возможности* человека (работника) для получения знаний, овладения профессиями, профессиональным мастерством и т. п. При этом, видимо, надо формировать «скрытые» возможности, которые будут опираться на «явные» возможности. Под возможностями человека, группы, общества можно понимать совершенно разные явления, свойства людей. Нередко возможность явно или неявно трактуют как некую совокупность различных ресурсов, которые могут использоваться в разных деятельности. Но *любые ресурсы суть предпосылки и условия, атрибуты человеческих деятельностей, а не свойство человеческого потенциала.*

Как известно, изучение трудового потенциала в нашей стране проводится не одно десятилетие. Не удивительно, что сегодня сложились разные традиции, разные школы и направления в исследовании этого феномена. Здесь, конечно, невозможно рассмотреть все имеющиеся точки зрения на трудовой потенциал. Мы остановимся на работе, выполненной в Вологодском научно-координационном центре ЦЭМИ РАН (Трудовой потенциал региона... 2004). Взяв за основу концепцию качественных характеристик населения (создатели концепции — Н.М. Римашевская и ее коллеги), исследователи из Вологодского центра создали систему компонент трудового потенциала в виде «дерева» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство, а нижние уровни соответствуют менее общим свойствам.

Четыре нижних уровня раскрывают «естественно-природную» основу дееспособности человека: физическое здоровье, психическое здоровье, когнитивный потенциал (знания), креативность (творческий потенциал); четыре других характеризуют его как субъект общественных отношений, осуществляющий свои трудовые функции в рамках трудового коллектива (Там же: 14).

Авторы цитируемой работы понятие «трудовой потенциал» относят к отдельному работнику, но трудовой потенциал социальных общностей (коллективов, организации, предприятий, регионов и т. п.) не идентичен сумме трудовых потенциалов отдельных работников. При анализе трудовых потенциалов нельзя игнорировать уровни их существования в социально-экономическом пространстве. Конечно, в трудовом потенциале как особого рода социально-биологической целостности присутствуют, действуют и взаимодействуют различные свойства

работников, трудовых коллективов, но далеко не все они определяют особенности трудового потенциала как составной части человеческого потенциала.

На наш взгляд, «модель» трудового потенциала, созданная вологодскими учеными, во многом включает в себя свойства не трудового потенциала как такового, а свойства всего человеческого потенциала. И это со всей очевидностью проявляется в трактовке интегрального показателя качества трудового потенциала, каковым, по мысли создателей модели, является социальная дееспособность работников. На самом деле социальная дееспособность человека, рассматриваемая в общем ключе, может быть определена как показатель не трудового, а человеческого потенциала, но и в этом случае необходимы пояснения и включение данной категории в систему упорядоченных и логически связанных понятий.

В заключение краткого обзора проводимого сотрудниками ВНКЦ ЦЭМИ РАН исследования, приведем их определение трудового потенциала. Как категория трудовой потенциал имеет социально-экономическую сущность и выступает качественно-количественным выражением заложенных в человеке и непрерывно формирующихся способностей к трудовой деятельности, обеспечивающих эффективность его воспроизводственной деятельности (Там же). Здесь уже для характеристики трудового потенциала используется категория «способность к трудовой деятельности». Полагаем, что применение данной категории для описания и анализа трудового потенциала не только правомерно, но и необходимо. Но одной этой категории недостаточно. Мы используем также категории: «потребность» и «готовность».

Мы предлагаем определить трудовой потенциал как сформировавшуюся во взаимодействии с социальной средой *общую* систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей выполнять общественно необходимые деятельности, создающие разнообразные социально-значимые продукты и услуги, независимо от того, где эти деятельности могут осуществляться. Ведь трудовой потенциал реализуется не только в сфере основной занятости человека и общностей, но и в других сферах.

В свою очередь, в трудовом потенциале можно выделить *профессиональную компоненту*, которая представляет систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять строго ограниченные виды деятельности, профессиональные роли в конкретных трудовых коллективах.

Сегодня имеющийся в России человеческий потенциал не может обеспечить переход экономики на инновационные рельсы, ибо жизненно необходимые для этого перехода компоненты человеческого потенциала (предпринимательская, научно-техническая, инновационная, управлен-

ческая, прогнозно-аналитическая, сетевая и профессиональная) недостаточно развиты и между ними не сложились гармоничные отношения.

Один из главных вопросов практического, реального создания инновационной экономики — это вопрос о создании некоторой **критической массы необходимых компонент** человеческого потенциала, при которых возможны преобразования определенных, прежде всего стратегических секторов экономики в соответствии с требованиями жесткой конкурентной борьбы.

Если не будет создана эта критическая масса человеческого потенциала, все правовые, административные акты, направленные на улучшение условий для инновационного развития экономики, все декларации, призывы к модернизации так и останутся на бумаге. Путь к созданию этой критической массы — формирование и реализация политики развития человеческого потенциала в России. Ее основной целью должно стать формирование и развитие систем и комплексов потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей к выполнению социально значимых деятельности, ролей и функций, жизненно необходимых для устойчивого развития российского общества и его экономики (Иванов 2010в: 118–127).

*Процесс формирования систем и комплексов систем потребностей, способностей и готовностей должен происходить на разных уровнях общественной организации.*

Системы потребностей, способностей и готовностей *создаются* (стихийно и сознательно), как правило, *на уровне первичных и вторичных социальных групп (общностей)*, в частности, на уровне трудовых коллективов. Формирование *комплексов систем* потребностей, способностей и готовностей *происходит на надгрупповом уровне*, в частности, на уровне отдельных секторов, отраслей экономики. Можно, например, говорить об особом комплексе систем потребностей, способностей и готовностей машиностроения, судостроения, животноводства, растениеводства и т. п. Но в каждом секторе экономики должны развиваться и инновационная, и предпринимательская, и научно-техническая, и конкурентная, и прогнозно-аналитическая, и управленческая компоненты.

В заключение еще раз подчеркнем, что принятие предложенных определений, необходимых для инновационного развития экономики компонент человеческого потенциала, предопределяет и новые направления их научного изучения, и новые пути и способы их формирования, развития, реализации и использования.

### **Литература**

Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Словарь рыночной экономики. СПб.: Петрополис, 1995.

Заславская Т.Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3.

*Иванов О.И.* Методология социологии: Учебно-методическое пособие. СПб.: Издательство СПбГУ, 2003.

*Иванов О.И.* Человеческий потенциал (вопросы теории) // Санкт-Петербургский социологический ежегодник. 2010 / Отв. ред. А.О. Бороноев, Р.А. Костин. СПб.: Изд-во СПб.ГУСЭ, 2010а. С. 8–28.

*Иванов О.И.* Теоретико-методологические основы формирования человеческого потенциала // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2010б. № 1. С. 3–7.

*Иванов О.И.* Необходимость и возможность региональной политики развития человеческого потенциала // Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 9–10 ноября 2010 г. «Инновационная экономика: проблемы и перспективы развития в Северо-Западном Федеральном округе РФ». СПб.: ИПРЭ РАН, 2010в. С. 118–127.

*Маркин А., Крутик А.* Предпринимательство и экономический рост // Регион. Политика. Экономика. Социология. 1999. № 1–2.

*Пантелеев В.А.* Методы анализа предпринимательского потенциала личности // Регион. Политика. Экономика. Социология. 1999. № 1–2.

*Римашевская Н.М.* Качественный потенциал населения России, взгляд в XXI век // Проблемы прогнозирования. 2001. № 3. С. 34–35.

*Соболева И.В.* Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития. М.: «Наука», 2007.

Трудовой потенциал региона при переходе к инновационной экономике / Под редакцией д.э.н. проф. С.В. Кузнецова. СПб., 2010.

Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. Вологда, 2004.

*Ivanov O.I.* The role of human potential in the Russian economy // Saint-Petersburg scientific forum. Science and Society. Economics and sociology in the 21st Century. Fifth St. Petersburg Nobel Prize Laureates Meeting. Abstracts of Plenary Lectures. — Saint-Petersburg: RAS, 2010. Pp. 29–32.