

УДК 331.101

ББК 65.24

Tzygankov Vladimir Alexeevich,
doctor of economics, professor,
professor of the department,
head of the department of «Arrangement and management
of the scientific production»
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: mvt54@list.ru

Krumina Kseniya Vasilevna,
candidate of economics, associate professor,
associate professor of the department of «Arrangement
and management of the scientific production»
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: krum_x@mail.ru

Цыганков Владимир Алексеевич,
д-р экон. наук, профессор,
профессор кафедры,
зав. кафедрой «Организация и управление
научно-техническими производствами»
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: mvt54@list.ru

Крумина Ксения Васильевна,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры «Организация
и управление научно-техническими производствами»
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: krum_x@mail.ru

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАССМОТРЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

MAIN THEORETICAL APPROACHES TO EXAMINATION OF THE CONCEPT OF «LABOR POTENTIAL»

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда)

08.00.05 – Economics and management of national economy (5. Labor economics)

Статья носит обзорно-теоретический и проблемный характер. В ней кратко рассмотрены основные направления исследования понятия «трудовой потенциал» с точек зрения ресурсного, факторного и интегрального подходов. Обосновывается актуальность данной проблемы на всех уровнях управления — от отдельного работника до общества в целом — особенно в современных кризисных условиях. Рассматриваются точки зрения авторов на необходимые составляющие понятия «трудовой потенциал» на различных уровнях управления. Приведены примеры практического применения количественной оценки трудового потенциала регионов при проведении исследований.

The article has an overview and theoretical and problematic nature. It briefly describes the main lines of research of the concept of «labor potential» from the viewpoints of resource, factor, and integral approaches. This problem is an actual to all levels of management, especially in the current crisis. In the article we can see the authors' point of view on the necessary elements of the concept of «labor potential» at various levels of management. The authors provide examples of practical application of quantifying the labor potential of the regions in the research.

Ключевые слова: экономика, экономика труда, управление, труд, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, демография, население, трудовой потенциал работника, трудовой потенциал предприятия, трудовой потенциал региона.

Keywords: economics, labor economics, management, labor, labor potential, labor force, demographics, population, labor potential of an employee, labor potential of an enterprise, labor potential of the region.

Введение

Актуальность. Можно перечислить множество причин, делающих исследование трудового потенциала весьма актуальным. Многие специалисты называют современное состояние российской экономики по совокупности политических и экономических причин кризисным. Для выхода из этого состояния или хотя бы минимизации потерь необходимо оптимизировать имеющиеся в распоряжении ресурсы и планировать дальнейшие действия с учетом реально располагаемого потенциала и в первую очередь — трудового. Нельзя не согласиться с тем, что «... в настоящее время становится очевидным, что успешное развитие современной региональной экономики возможно только при условии сочетания ее саморегулирования с регулированием государства и общества. Вместе с тем современная экономика, чтобы быть конкурентоспособной, должна основываться на интеллекте и знаниях, на образовательном, научном, творческом достоянии граждан России. Поэтому задача сохранения и повышения трудового потенциала на региональном уровне приобретает первостепеннейшее значение» [1].

Кроме того, как отмечает А. Н. Ващенко, актуальной проблему исследования трудового потенциала делают и глобальные факторы, такие как «... трансформация индустриального общества в информационное на фундаменте научно-технического прогресса, глобализация всей общественной жизни и особенно экономики, нарастание мирового финансово-экономического кризиса, экологического кризиса» [2].

В связи с изменением в последнее время экономической ситуации в стране, увеличением количества дотационных регионов целесообразно особое внимание уделить анализу и эффективному использованию их трудового потенциала. Это позволит максимально эффективно задействовать

ресурсный потенциал, повысить конкурентоспособность регионов, с большей отдачей распределять бюджетное финансирование, снизить уровень негативных социальных настроений.

Также вопросы развития трудового потенциала являются актуальными при прогнозировании состояния рынка труда и разработки механизмов, влияющих на спрос и предложение на этом рынке [3]. Важным аспектом при анализе рынка труда является рассмотрение миграционных процессов и разработка механизмов, которые позволили бы сбалансировать региональные рынки труда, обеспечить эффективное использование прибывающей рабочей силы и снизить отрицательное влияние оттока ресурсов [4].

Цель исследования — рассмотреть и систематизировать существующие подходы и точки зрения на оценку трудового потенциала на различных уровнях управления.

Изученность темы. Поскольку исследование трудового потенциала является актуальной темой, то достаточно много авторов рассматривали эти вопросы: Б. М. Генкин, В. И. Синицкий, Н. И. Шаталова, В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина, В. Г. Костаков, В. М. Маслова, Н. М. Римашевская, Л. А. Мигранова, М. С. Токсанбаева, В. Ф. Потуданская, Л. В. Трункина, Н. Р. Хадасевич, В. А. Ильин, К. А. Гулин, А. А. Шабунова, А. С. Панкратов, А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Царенова, В. П. Бардовский, И. В. Ильин, Е. В. Трошина, З. Ф. Гарипова.

Научная новизна заключается в систематизации существующих подходов и точек зрения на оценку трудового потенциала и рекомендации по ранжированию уровней оценки трудового потенциала.

Целесообразность рассмотрения данной темы обусловлена рядом причин, в том числе существенным различием в формулировках различных подходов к трактовке и содержанию понятия «трудовой потенциал» у различных авторов, часто вступающих в противоречие друг с другом; различиями в методиках оценки на различных уровнях управления; влиянием технологической многоукладности на экономические процессы; необходимостью своевременно прогнозировать возможные изменения в экономике и разрабатывать меры упреждающего характера, направленные на сохранение и повышение трудового потенциала.

Основная часть

О формировании, развитии и воспроизводстве трудового потенциала на всех этапах жизненного цикла общества размышляли и экономисты, и социологи, и демографы, представители других областей знаний. Это является одной из причин большого числа точек зрения на толкование экономической категории «трудовой потенциал».

Словарь-справочник «Труд и заработная плата в СССР», подготовленный авторским коллективом НИИ труда, содержит следующее определение: «Трудовой потенциал — интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности конкретного человека, различных групп людей, трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности и реализации целей социально-экономического развития при данном уровне развития производительных сил и... производственных отношений. <...> В трудовом потенциале различают демографический, естественно-биологический, духовно-интеллектуальный (социальный) и экономический компоненты, образующие в совокупности его содержание» [5].

«Современный экономический словарь» определяет трудовой потенциал как «...располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками» [6]. Стоит отметить, что впервые данный термин применили отечественные ученые. Категория «трудовой потенциал» стала использоваться в государственных и правительственных документах с 90-х годов прошлого века. Примером может служить принятое в 1994 году Постановление Правительства РФ № 434 «О целевом проекте «формирования трудового потенциала для наукоемкого производства». Этот документ был создан с целью поддержки космической отрасли в трудный для нее период.

Несмотря на накопление теоретических знаний и практического опыта в рассматриваемой области исследования, на настоящий момент не сформирована единая теория трудового потенциала, пока еще существующие в этой области наработки не консолидированы в целостную, законченную систему. На данном этапе это проявляется в том, что существуют различные подходы к изучению сущности понятия «трудовой потенциал». В свою очередь, это не позволяет проводить глубокий анализ его внутренней структуры, а также рассматривать закономерности его формирования, реализации и развития, определять перспективы и возникающие проблемы.

Таким образом, возникает необходимость более глубокого рассмотрения основных теоретико-методологических подходов к исследованию трудового потенциала.

Общепринято рассматривать трудовой потенциал применительно к изучаемому объекту: отдельному работнику, предприятию, региону или стране в целом.

В систематизированном виде трудовой потенциал работника как самостоятельная экономическая категория представлен в работе Н. И. Шаталовой. Автор определяет трудовой потенциал как меру «...наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность» [7]. В систему трудового потенциала работника включаются пять структурных компонентов: психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные.

В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина, говоря о предприятии, пишут, что трудовой потенциал — «...это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области. Применительно к предприятию трудовой потенциал — это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта» [8].

Б. М. Генкин рассматривает трудовой потенциал в общем случае как возможности участия человека, сотрудников предприятия, населения страны в производстве и обмене благ. Таким образом, в данном случае трудовой потенциал представляется как вид экономических ресурсов [9].

В. Г. Костаков определяет трудовой потенциал как запасы труда, зависящие от общей численности трудовых ресурсов (а их можно охарактеризовать по полу, возрасту,

накопленным знаниям), степени соответствия демографической структуры работающих условиям повышения эффективности труда, социальной мобильности населения (территориальной и профессиональной) [10].

По мнению В. М. Масловой, должен быть использован интегральный подход к рассмотрению понятия трудового потенциала. Он представляется как интегральная характеристика меры и качества совокупных способностей к труду, определяющая потенциальные возможности как отдельного человека, так и выбранных групп населения, связанных с участием в общественно-полезной деятельности [11].

В. С. Буланов и Н. А. Волгин рассматривают трудовой потенциал как «...совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал определяет его качество и потенциальные возможности... Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие» [12].

По мнению А. С. Панкратова, необходимо анализировать трудовой потенциал как обобщенную форму, которая должна в качественном и количественном разрезе показать способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства [13].

Также существует точка зрения, что сущность трудового потенциала — это потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общепрофессиональных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учётом демографических, исторических, национальных и других черт могут быть использованы в различных отраслях народного хозяйства [14].

Н. Р. Хадасевич в своей монографии отмечает, что в связи со становлением инновационной экономики являются важными такие характеристики работника, как «...возможность адаптироваться к бесконечным и достаточно динамичным изменениям» [15], причем необходимо рассматривать их применительно к уровням формирования, реализации и воспроизводства. В существующих условиях успешное развитие определяется не столько материальными и финансовыми факторами, сколько знаниями, объединяющими названные факторы. Поэтому возрастает роль эффективного информационного обеспечения процессов общественного производства. Для достижения этой цели основным фактором является качественное изменение трудового процесса, на что значительное влияние оказывают рассматриваемые в комплексе характеристики работников.

Ю. М. Остапенко рассматривает понятие «трудовой потенциал» с двух разных позиций. С одной стороны, это статистический показатель, который показывает максимальную численность трудовых ресурсов, если создать нужные для этого условия, привлекая пока незанятые в экономике ресурсы. С другой стороны, «трудовой потенциал» рассматривается как экономическая категория (наряду с категориями «труд», «трудовые ресурсы»). Она анализирует качества населения, по которым можно говорить о его способности к труду (включая здоровье, полученные знания, навыки и компетенции в соответствующей профессиональной области деятельности на необходимом квалификационном уровне, морально-нравственную составляющую, степень социальной зрелости и др.). Таким образом, эта точка зрения дает качественную оценку физических и интеллектуальных способностей работника, включая моральные качества, проявляющиеся в его деятельности [16].

Как часть экономического ресурса, объединяющего все остальные составляющие, трудовой потенциал рассматривается и в статье Л. А. Миграновой и М. С. Токсанбаевой [17]. Рассматривается воспроизводство и сложная взаимосвязь трех его компонентов (интеллектуального, психофизического и социально-личностного).

В статье «Управление трудовым потенциалом региона» В. П. Бардовский, И. В. Ильин, Е. В. Трошина трудовой потенциал региона рассматривают как «...совокупность рабочей силы и совокупную общественную способность населения региона к труду, при этом как экономическая категория трудовой потенциал рассматривается как производственные отношения по поводу воспроизводства психофизиологических, квалификационных, духовных и социальных качеств населения. С позиции количественной характеристики трудовой потенциал рассматривается как запасы труда, определяющиеся общей численностью трудовых ресурсов, их половозрастной структурой, образовательным уровнем» [18].

Таким образом, при рассмотрении понятия «трудовой потенциал» чаще всего предлагается анализировать систему демографических и социально-экономических характеристик, а также профессиональных и физических характеристик населения.

Основные точки зрения на определение сущности понятия «трудовой потенциал» можно обобщить следующим образом: во-первых, это располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками; во-вторых, это конкретные работники, у которых степень возможного использования в производстве известна; в-третьих, представляет собой понятие, включающее как реализованные, так и нереализованные возможности человеческих ресурсов с точки зрения общественного производства.

В монографии В. Ф. Потуданской и Л. В. Трункиной «Современные императивы формирования и развития трудового потенциала персонала предприятий» [19, с. 19] выделено следующее содержание социально-экономической категории «трудовой потенциал»:

- трудовой потенциал как ресурсная категория;
- трудовой потенциал как совокупная способность к труду (с позиций процесса);
- трудовой потенциал как возможный результат труда (с позиций результата);
- трудовой потенциал как система материальных и трудовых факторов, обеспечивающих достижение целей производства.

В этом исследовании трудовой потенциал описывается авторами следующим образом: «...с одной стороны, возможности участия работника в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, с другой — характеристика качеств работника, отражающих степень развития его способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей для достижения целей предприятия» [19, с. 20].

Если подвести краткий итог и консолидировать рассмотренные направления изучения сущности трудового потенциала, то можно выделить три основных тренда

изучения данного понятия: во-первых, это ресурсный подход; во-вторых, это факторный подход (трудовой потенциал — форма воплощения фактора производства); в-третьих, — ресурсно-факторный (интегральный) подход, в соответствии с которым трудовой потенциал есть потенциал самого труда.

«...Расхождения в существующих подходах обозначаются преимущественно при характеристике качественной стороны трудового потенциала, а в количественном аспекте их отличия друг от друга являются в основном терминологическими и не затрагивают сущностных сторон. Так, ресурсный подход выделяет половозрастную структуру населения, образование, профессиональную подготовку, квалификацию и т. п., а факторный подход при определении качественной стороны трудового потенциала делает упор на мотивы, ценностные ориентации труда, личные характеристики работников, социально-экономические условия, производственные отношения» [20].

Авторам более близка точка зрения В. А. Ильина, К. А. Гулина, А. А. Шабуневой, Е. А. Чекмаревой, в соответствии с которой «...вопрос структуры и оценки качественной стороны трудового потенциала региона в настоящее время остается дискуссионным и взгляды на него отличаются существенным многообразием. При этом в большинстве случаев под качеством трудового потенциала региона исследователи понимают совокупность качественных характеристик его трудовых ресурсов или населения трудоспособного возраста» [21].

В качестве показателя измерения трудового потенциала предприятия в отдельных источниках рассматривалась численность персонала, а в качестве показателя использования трудового потенциала — «человеко-год». Также предлагалось использовать показатель «человеко-час», так как он хорошо отражает динамику процессов и позволяет учитывать тех сотрудников, которые отработали не весь календарный год, а часть установленного времени. Также этот показатель может быть использован, например, если сотрудники, в соответствии с законодательством, из-за вредных условий труда работают неполный рабочий день. Таким образом, отмечается, что «человеко-час» «...обладает стабильностью и возможностью применения во всех экономических расчетах и на любом уровне. <...> Правильный выбор единого измерителя имеет не только теоретическое, но и практическое значение, так как создает научно обоснованную базу приведения разновеликих величин к единому показателю» [8].

Заслуживает внимания точка зрения, в соответствии с которой «человеко-часы» считаются не совокупно по всем половозрастным и профессионально-квалификационным категориям в целом, а по каждой группе отдельно, так как группы работников могут значительно отличаться по вкладу в общественное производство.

В практических исследованиях для оценки количественной стороны трудового потенциала регионов используют несколько составляющих: демографическая составляющая (например, общие коэффициенты рождаемости и смертности, коэффициенты естественного прироста (убыли) населения и т. д.); образовательная составляющая (распределение населения старше 15 лет по уровню образования); показатели здоровья (ожидаемая продолжительность жизни, контингент больных с социально-значимыми заболеваниями и т. д.); показатели материального обеспечения населения (например, уровень бедности и др.);

показатели образовательно-квалификационного уровня (распределение занятых по уровню образования, численность работников, прошедших дополнительное профессиональное образование и т. д.); показатели психофизического состояния (смертность населения в трудоспособном возрасте, уровень безработицы); социально-личностный компонент (численность экономически неактивного населения трудоспособного возраста, выразившего желание работать и т. д.).

Эти показатели используются в исследовании на основе статистических данных по 82 регионам Российской Федерации, проводимом по Программе фундаментальных научных исследований Президиума РАН [22].

Другой подход, предложенный в публикации А. Е. Керуенбаевой, содержит балльную шкалу оценок таких количественных показателей трудового потенциала, как физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, коммуникабельность, культурный уровень, творческий потенциал и другие. Там же указано, что основным объемным показателем трудового потенциала может выступать «человеко-час» [23].

Следует отметить, что количественная оценка трудового потенциала регионов проводилась разово по выделенным грантам, предполагала обработку большого массива статистических данных. Необходимость проведения регулярных исследований по предложенному алгоритму не представляется нам целесообразной, поскольку предполагает постоянные высокие затраты на проведение исследований, быстрое устаревание полученных в результате данных по причине высокой скорости изменений экономической, политической, социальной жизни. Кроме того, интегральная оценка часто не дает реального представления о трудовом потенциале по всем его составляющим в реальном масштабе времени.

Тем не менее задачи выхода из кризиса и устойчивого развития предприятий, регионов ставят перед руководством на всех уровнях управления необходимость эффективного использования трудового потенциала. Поэтому, несмотря на существенное разнообразие точек зрения на качественные и количественные стороны оценки трудового потенциала, продолжение исследований в этом направлении является крайне необходимым.

Заключение

В статье рассмотрены различные точки зрения на определение понятия «трудовой потенциал» в зависимости от рассматриваемого уровня управления в динамично развивающейся экономической системе. Представлен сравнительный анализ ресурсного, факторного и интегрального подходов к исследованию трудового потенциала. Полученные результаты и выводы могут быть использованы не только при формировании единой теории трудового потенциала, но и при проведении дальнейших исследований (в том числе при разработке новых методов количественной оценки данной характеристики трудовых ресурсов). Дальнейшие исследования, связанные с повышением эффективности использования трудового потенциала, требуют более глубокого теоретического обоснования. Полученные результаты отразятся на повышении эффективности принимаемых тактических и стратегических управленческих решений в сфере экономики труда, будут способствовать более эффективному развитию экономики страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Синицкий В. И. Повышение трудового потенциала как условие социально-экономического развития региона : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2008. 30 с.
2. Ващенко А. Н. Человеческие ресурсы России: актуальные аспекты развития профессионального образования в регионе // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2009. № 3 (10). С. 139–145.
3. Кондралев А. П. Некоторые теоретические аспекты прогнозирования регионального рынка труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 4 (29). С. 186–191.
4. Комаров О. К., Плохова Н. В. Информационно-аналитическая инфраструктура рынка труда как инструмент воздействия на миграционные потоки региона // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 3 (20). С. 177–182.
5. Труд и заработная плата в СССР : Словарь-справочник / сост. и общ. ред. З. С. Богатыренко. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Экономика, 1989. 447 с.
6. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 6 изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2011. 512 с.
7. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : учебн. пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 399 с.
8. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда : учебник для вузов. М. : ЮНИТИ, 1999. 407 с.
9. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. 8-е изд., пересмотр. и доп. М. : Норма-Инфра-М, 2014. 464 с.
10. Костаков В. Г. Труд: ресурсы и эффективность использования : учебник. М. : Политиздат, 2009. 403 с.
11. Маслова В. М. Управление персоналом : учеб. для вузов по экон. специальностям. М. : ИНФРА-М, 2011. 488 с.
12. Рынок труда. Учебник / под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. М. : Экзамен, 2000. 448 с.
13. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала. М. : Изд-во МГУ, 1988. 432 с.
14. Добрынин А. Н., Дятлов С. А., Царенова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования : учебник. СПб. : Наука, 1999. 395 с.
15. Хадасевич Н. Р. Трудовой потенциал региона: теоретические и прикладные аспекты : монография. Новосибирск : Издательство ЦРНС, 2015. 98 с.
16. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2006. 268 с.
17. Мигранова Л. А., Токсанбаева М. С. Качество трудового потенциала российских регионов // Народонаселение. 2014. № 2. С. 102–120
18. Бардовский В. П., Ильин И. В., Трошина Е. В. Управление трудовым потенциалом региона // Фундаментальные исследования. 2016. № 11. С. 343–347
19. Потуданская В. Ф., Трункина Л. В. Современные императивы формирования и развития трудового потенциала предприятий : монография. М. : Экономика, 2013. 212 с.
20. Гарипова З. Ф. Эффективность использования трудового потенциала региона: на примере Республики Башкортостан : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2003. 25 с.
21. Трудовой потенциал региона / К. А. Гулин, А. А. Шабунова, Е. А. Чекмарева; под рук. д-ра экон. наук, проф. В. А. Ильина. Вологда : ИСЭРТ РАН, 2009. 84 с.
22. Римашевская Н. М., Мигранова Л. А., Токсанбаева М. С. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов // Народонаселение. 2014. № 3. С. 106–119.
23. Керуенбаева А. Е. Методы измерения трудовых ресурсов и трудового потенциала региона Казахстана // Наука и новые технологии. 2013. № 3. С. 145–148

REFERENCES

1. Sinitskiy V. I. Increase of labor potential as a condition of social and economic development of the region : abstract of dissertation of the candidate of economics. M., 2008. 30 p.
2. Vashchenko A. N. Human Resources of Russia: Actual Aspects of Development of Professional Education in the Region // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2009. No. 3 (10). P. 139–145.
3. Kondralev A. P. Some theoretical aspects of forecasting the regional labor market // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. No. 4 (29). P. 186–191.
4. Komarov O. K., Plokhova N. V. Informational and analytical infrastructure of the labor market as an instrument for influencing the migration flows of the region // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. No 3 (20). P. 177–182.
5. Labor and wages in the USSR : Dictionary-reference book / compiler and public editor Z. S. Bogatyrenko. 2nd edition, revised and amended. M. : Economics, 1989. 447 p.
6. Raizberg B. A., Lozovsky L. Sh., Starodubtseva E. B. Modern economic dictionary. 6th edition, revised and amended. M. : INFRA-M, 2011. 512 p.
7. Shatalova N. I. Labor potential of the employee : textbook for higher schools. M. : UNITY-DANA, 2003. 399 p.
8. Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E. Economics and sociology of labor : textbook for higher schools. M. : UNITI, 1999. 407 p.
9. Genkin B. M. Economics and sociology of labor : textbook for higher schools. 8th ed., revised and amended. M. : Norma-Infra-M, 2014. 464 p.

10. Kostakov V. G. Labor: Resources and Efficiency of Use : textbook. M. : Politizdat, 2009. 403 p.
11. Maslova V. M. Personnel management : textbook for universities of economics. M. : INFRA-M, 2011. 488 p.
12. The labor market. Textbook / edited by professor V. S. Bulanov and professor O. N. Volgin. M. : Exam, 2000. 448 p.
13. Pankratov A. S. Management of the reproduction of labor potential. M. : Publishing house of MGU, 1988. 432 p.
14. Dobrynin A. N., Dyatlov S. A., Tsarenova E. D. Human Capital in a Transitive Economy: Formation, Evaluation, Efficiency of Use : textbook. SPb. : Science, 1999. 395 p.
15. Khadasevich N. R. The labor potential of the region: theoretical and applied aspects : monograph. Novosibirsk : Publishing house of CRNS, 2015. 98 p.
16. Ostapenko Yu. M. Economics of labor : textbook. M. : INFRA-M, 2006. 268 p.
17. Migranova L. A., Toksanbaeva M. S. Quality of the labor potential of Russian regions // Population. 2014. No. 2. P. 102–120.
18. Bardovsky V. P., Il'in I. V., Troshina E. V. Managing the labor potential of the region // Fundamental research. 2016. No. 11. P. 343–347.
19. Potundanskaya V. F., Trunkina L. V. Modern imperatives of the formation and development of the labor potential of enterprises : monograph. M. : Economy, 2013. 212 p.
20. Garipova Z. F. Efficiency of use of labor potential of the region: in example of the Republic of Bashkortostan : abstract of dissertation of the candidate of economics. M., 2003. 25 p.
21. Labor potential of the region / K. A. Gulina, A. A. Shabunova, E. A. Chekmareva; headed by the doctor of economics, professor V. A. Ilyin. Vologda : ISEDT RAS, 2009. 84 p.
22. Rimashevskaya N. M., Migranova L. A., Toksanbaeva M. S. Human and labor potential of Russian regions // Population. 2014. No. 3. P. 106–119.
23. Keruenbaeva A. E. Methods of measuring labor resources and labor potential of the region of Kazakhstan // Science and new technologies. 2013. No. 3. P. 145–148.

Как цитировать статью: Цыганков В. А., Крумина К. В. Основные теоретические подходы к рассмотрению понятия «трудовой потенциал» // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 2 (39). С. 25–30.

For citation: Tzygankov V. A., Krumina K. V. Main theoretical approaches to examination of the concept of «labor potential» // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 2 (39). P. 25–30.

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Извещаем Вас о формировании августовского 2017 года выпуска научного рецензируемого журнала

«Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»

Обращаем Ваше внимание на условия публикации научных статей по всем научным специальностям ВАК научных направлений: **Экономические науки, Юридические науки, Педагогические науки.**

Оплата в рассрочку

при раннем предоставлении статьи:

в августовский выпуск — до 15 июня текущего года;

в ноябрьский выпуск — до 15 сентября текущего года.

(за полтора месяца до месяца выпуска журнала.)

Предварительный АВАНС в 2 000 рублей обеспечивает:



— 25 % льготу на статьи до 20 тысяч знаков (5 страниц А-4), при условии представления текста статьи в электронном виде и всех требуемых редакцией документов до 15 июня/15 сентября 2017 года;



— 20 % льготу на статьи до 30 тысяч знаков (7 страниц А-4) при условии представления текста статьи в электронном виде и всех требуемых редакцией документов до 15 июня/15 сентября 2017 года;



— 15 % льготу на статьи до 40 тысяч знаков (9-10 страниц А-4) при условии представления текста статьи в электронном виде и всех требуемых редакцией документов до 15 июня/15 сентября 2017 года.

Из расчета сметной стоимости 8 300 руб. до 20 тысяч знаков ориентировочная стоимость:

— до 20 тысяч знаков со скидкой 25 % — 6 225 руб.

— до 30 тысяч знаков со скидкой 15 % — 10 455 руб.

— до 40 тысяч знаков со скидкой 10 % — 14 940 руб.

В стоимость входит все услуги редакции с рассылкой печатного экземпляра и электронной версией PDF.

ВНИМАНИЕ!!! При окончательном расчете стоимости учитывается количество графики в статье (рисунки, диаграммы, таблицы).

При отказе автора от публикации аванс не возвращается.

Редакция оказывает помощь авторам в доработке научной статьи до требований ВАК.