

УДК 331.101.26
ББК 65.240

Т. А. Павловская
Байкальский государственный университет экономики и права

СТРУКТУРА КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА*

Исследование посвящено содержанию структурных уровней понятия «трудовой потенциал». Рассматривается проблема функционирования системы статистической оценки количественной стороны трудового потенциала при отсутствии методик оценки формирования и реализации качества трудового потенциала. Рассмотрены качественные характеристики трудового потенциала как экономической категории и выделены три основных подхода к определению содержания понятия «качество трудового потенциала». Определено, что качественные характеристики трудового потенциала включают целый ряд параметров. На основе анализа отечественной экономической литературы уточнены психофизиологические и профессионально-квалификационные компоненты трудового потенциала, предложено понятие «ассертивный компонент», содержащий творческую, личностную и социально-корпоративную составляющие. Выделены и представлены характерные элементы компонентов трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал; качественные характеристики; роль человека в производстве; конкурентоспособность; ассертивный компонент трудового потенциала.

T. A. Pavlovskaya
Baikal State University of Economics and Law

THE STRUCTURE OF QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF LABOUR POTENTIAL

The paper deals with the content of structure levels of the concept of labour potential. The author studies how the system of statistic assessment of the qualitative aspect of labour potential functions in the context of lack of methods for assessing formation and realization of quality of labour potential. The article examines qualitative characteristics of labour potential as economic category, and points out three approaches to determining the content of the notion of quality of labour potential. It is proven that qualitative characteristics of labour potential include a range of parameters. Having analyzed Russian economic literature the author specifies psychophysiologic and profession-and-qualification components of labour potential, and proposes a notion of 'assertive component' that includes creative, personal and socio-corporate aspects. Overall, the study points out and characterizes components of labour potential and their content.

Keywords: labour potential; the qualitative characteristics; the role of human in production; competitive ability; assertive component of labour potential.

В современном обществе, в условиях научно-технического прогресса, в новой парадигме экономического развития человеку отводится особая роль. Повышаются требования к конкурентоспособности работника на рынке труда и, соответственно, — требования, предъявляемые к трудовому потенциалу, его

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта ФБ-20 «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики» (номер регистрации в ФГНУ ЦИТИС 01201256020).

качественным характеристикам. «Сегодня во всем мире основными факторами конкурентоспособности предприятий и организаций являются обеспеченность квалифицированной рабочей силой, степень ее мотивации, организационные структуры и формы работы, позволяющие эффективнее использовать трудовой потенциал» [9].

Понятие «трудовой потенциал» появилось в отечественной науке в 60-е гг. XX в. и характеризует не только возможности человека, но и наличие у него определенных созидательных способностей, реализуемых им при необходимости [6]. В настоящее время в исследовании данной социально-экономической категории имеется ряд проблем, одна из них — при развитой системе статистической оценки реализации количественной стороны трудового потенциала, отсутствуют комплексные, эффективные методики оценки формирования и реализации качества трудового потенциала [2].

Исследователи, как правило, выделяют два основных уровня трудового потенциала: трудовой потенциал работника и трудовой потенциал какой-либо общности или общества в целом [10]. Исходной структуроформирующей единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника, образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких уровней (табл. 1).

Таблица 1

Содержание структурных уровней понятия «трудовой потенциал»

Трудовой потенциал	Содержание
Работника	Совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Реализованный трудовой потенциал образует человеческий капитал [7]
Предприятия	Совокупная трудовая дееспособность коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально квалификационных навыков ¹
Региона	Составными элементами качественной структуры ТП региона являются: интеллектуально-профессиональный потенциал (уровень самообразования, квалификационно-образовательный уровень); творческий (способность к генерации новых идей, методов, образов, представлений); физический (уровень здоровья и физические способности индивидов); мотивационный (определяет желание индивида реализовать весь имеющий потенциал в зоне приложения труда) [1]
Страны	Располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения страны, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками ²

Трудовой потенциал «является сложной системой, рождающейся в результате социализации личности воздействия всей воспитательно-образовательной системы, а также взаимодействия личности с предметной и человеческой средой» [10]. Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и аккумулируемые (накапливаемые) в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере развития и совершенствования знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда и жизнедеятельности.

¹ URL : <http://slovari.yandex.ru/книги/Экономический словарь>.

² Там же.

Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т. д.

Проблемы современного понятия «трудовой потенциал» перемещаются в область качественных аспектов развития человека. Показатель профессионально-квалификационной структуры кадров, рассматриваемый ранее в экономике труда в качестве основного для характеристики рабочей силы, на наш взгляд, не является достаточным. В современном обществе выходит на поверхность экономических отношений индивидуальность человека, которая становится одним из важнейших экономических свойств.

Определенные требования к качеству трудового потенциала предъявлялись на практике с момента вовлечения человека в общественную деятельность, но само понятие «качество трудового потенциала» не является окончательно сформированным в настоящее время в экономической науке. Достаточно заметить, что даже в словарях данная категория практически не содержится. В то же время приведенное ранее понятие достаточно широко применяется и российскими, и зарубежными исследователями.

Качественные характеристики трудового потенциала включают целый ряд параметров: здоровье, профессионализм, образование, уровень квалификации, нравственные качества человека, его творческий потенциал, активность, организованность и др. Эти параметры раскрываются посредством определенной системы показателей. Надо отметить, что у разных авторов, даже в одно и то же время, существовали различные подходы к определению качественных характеристик трудового потенциала.

В процессе изучения отечественной экономической литературы мы выделили три основных подхода к определению содержания понятия «качество трудового потенциала» (табл. 2). В каждом из подходов возможны различные вариации, например, в диссертации Т. В. Хлоповой, при рассмотрении критериев конкурентоспособности работников предприятия, в четырехфакторном подходе образование входит составной частью в профессионально-квалификационную составляющую, но при этом присутствует корпоративная составляющая, включающая в себя преданность интересам предприятия, идентификацию с корпоративными ценностями, умение работать в команде и др. [8] Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова выделяют следующие компоненты трудового потенциала: психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные [7].

Таблица 2

Определение понятия «качество трудового потенциала»

Подход	Определение
Трехфакторный	Качество трудового потенциала связывается с: физическими характеристиками (пол, возраст, здоровье), образовательным (или общим культурным) и профессионально-квалификационным развитием работника (уровень профессионально-квалификационной подготовки, производственный опыт, навыки, научно-технические знания)
Четырехфакторный	Качество трудового потенциала определяется: физиологической, образовательной, профессионально-квалификационной компонентами и мотивацией работника
Семифакторный	Качество трудового потенциала определяется: уровнем квалификации (профессионализмом), уровнем профессиональной подготовки (производственного опыта), уровнем образования, состоянием здоровья, культурным уровнем развития, творческим потенциалом, активностью, нравственными качествами личности

Существует также восьмiasпектный подход [5; 11], в котором представлены следующие компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

Обобщая различные подходы, можно выделить психофизиологические и профессионально-квалификационные компоненты трудового потенциала, указанные практически у всех авторов. Остальные же компоненты, достаточно разнообразные, мы предлагаем рассматривать как «Ассертивный компонент» (табл. 3). Ассертивность в данном случае рассматривается нами как гармоничное объединение свойств личности.

Таблица 3

Качественные характеристики компонентов трудового потенциала

Компонент	Характеристика
Психофизиологический	Состояние здоровья Физические характеристики, определяемые демографическими особенностями рабочей силы: полом, возрастом, семейным положением, местожительством Психофизиологическое состояние организма, в том числе физические способности индивидов (темперамент, уровень саморегуляции, объем памяти, эмоциональность, развитие зрительных, слуховых, вкусовых рецепторов и др.), необходимых для людей определенной профессии: музыкальный слух — музыканты, обоняние — парфюмеры, осязание — дегустаторы, усидчивость — сборщик часов, роспись изделий народного промысла, реставраторы; быстрота реакции — сотрудники МЧС, пожарные, полиция; и т. д. Способность и мотивы к труду Навыки социально-психологической адаптации, умение работать в команде
Профессионально-квалификационный	Определенный уровень и содержание образования, профессиональных знаний, навыков, умений (уровень профессионально-квалификационной подготовки) Квалификация, высокопрофессиональные способности, т. е. квалификационно-образовательный уровень Профессиональная компетентность, производственный опыт Работоспособность, уровень профессиональной гибкости Специфические характеристики, связанные с конкретными требованиями работодателя: владение персональным компьютером, иностранным языком, наличие водительских прав и др. Способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию
Ассертивный	Творческая составляющая (предприимчивость, способность генерировать новые идеи, креативное мышление, целеустремленность, проявление инициативности, технической компетентности и др.) Личностная составляющая (целеустремленность, активность, нравственные качества, надежность, организованность, культурный уровень развития, в том числе кругозор, добросовестность, ответственность, толерантность, коммуникabельность, оптимизм, лидерские качества, саморазвитие и др.) Социально-корпоративная составляющая (умение эффективно работать в команде, идентификация с корпоративными ценностями, мотивация, уровень профессиональной гибкости, географическая мобильность, сотрудничество, коммуникabельность, лояльность, умение убедительно представлять свои идеи в устной и письменной форме, сочетание самостоятельности с готовностью помогать лидеру в достижении организационных целей и др.)

Введение этого термина связано с попыткой объединить в единую компоненту совокупность свойств человека, необходимых на современном рынке труда. Вместе с тем, у разных авторов качественные характеристики трудового потенциала представлены слишком разнопланово. Например, в комплексной характеристике «конкурентоспособности работника» мы находим структур-

ные компоненты: психофизиологический, профессионально-квалификационный, социальный [3]. Понятие «социального капитала» чаще употребляется как нормы поведения, доверие, сетевая деятельность, способность сообществ к коллективным действиям ради достижения общей цели [4]. Эти понятия не в полной мере охватывают творческие и личностные качества человека, включенные в предложенный нами «ассертивный компонент».

В табл. 3 представлены компоненты трудового потенциала и качественные характеристики, их составляющие. Хотелось бы отметить, что каждая из составляющих любого компонента, представленная в классификации качественных характеристик трудового потенциала, не может быть строго отнесена только к одному из компонентов трудового потенциала. Так, например, «умение работать в команде» может быть отнесено к психофизиологическим характеристикам (по типу интроверт-экстраверт), и к социально-корпоративной составляющей ассертивного компонента, как наличие умений и навыков общения. Следующий пример: «способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию» может быть отнесено как к профессионально-квалификационному компоненту трудового потенциала, так и к личностной составляющей ассертивного компонента, где ключевым словом является уже не «анализ», а «само-развитие»; а также к психофизиологическому компоненту, так как способности (в данном случае способности к аналитической деятельности) в Словаре практической психологии относятся к психофизиологии (способность — осознанная возможность осуществить некоторое интеллектуальное или физическое действие).

Таким образом, конкурентоспособность работника, являющаяся одним из факторов его востребованности на рынке труда, зависит от определенных качественных характеристик, востребованных работодателями в настоящее время. Мы предлагаем к психофизиологическим и профессионально-квалификационным компонентам трудового потенциала добавить ассертивный компонент с входящими в его состав творческой, личностной и социально-корпоративной составляющими.

Новая концепция развития человека ориентируется на становление и развитие творческой, интеллектуальной личности, способной адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретной выполняемой работы. Качественные характеристики трудового потенциала в экономике весьма важны, так как именно производственные созидательные качества работников во многом определяют конкурентоспособность организации в рыночной экономике.

Список использованной литературы

1. Бушуева И. В. Потребительский комплекс и трудовой потенциал городского рынка труда [Электронный ресурс] / И. В. Бушуева. — URL: <http://www.bi-marketing.ru/journal>.
2. Былков В. Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала / В. Г. Былков // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2012. — № 3 (83). — С. 74–79.
3. Озерникова Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — 256 с.
4. Полищук Л. Экономическое значение социального капитала / Л. Полищук, Р. Меняшев // Вопросы экономики. — 2011. — № 12. — С. 46–65.
5. Попазова О. А. Экономика труда / О. А. Попазова. — СПб. : Вектор, 2005. — 192 с.
6. Управление персоналом организации : учеб. пособие / под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. — 568 с.

7. Федорова Н. В. Управление персоналом организации : учеб. пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. — М. : КноРус, 2005. — 416 с.
8. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и повышения конкурентоспособности персонала предприятий : дис. ... д-ра экон. наук / Т. В. Хлопова. — Иркутск, 2004. — 367 с.
9. Хлопова Т. В. Трудовой потенциал нефтехимической отрасли. Анализ развития / Т. В. Хлопова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2002. — 110 с.
10. Шаталова Н. Трудовой потенциал работника: ключевые понятия научного анализа / Н. Шаталова // Кадровик. — 2013. — № 3. — С. 71–76.
11. Югов Е. А. Трудовые ресурсы как элемент организации производства: к вопросу о терминологии / Е. А. Югов // Организатор производства. — 2011. — № 2. — С. 18–22.

References

1. Bushueva I. V. *Potrebitelskiy kompleks i trudovoy potentsial gorodskogo rynka truda* [Consumer complex and labour potential of urban labour market]. Available at: <http://www.bi-marketing.ru/journal>.
2. Bylkov V. G. Conceptual foundations of theory of labour potential development. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii – Izvestiya of Irkutsk State Economic Academy*, 2012, no. 3 (83), pp. 74–79 (in Russian).
3. Ozernikova T. G., Danilenko N. N., Kravtsevich S. V. *Konkurentosposobnost rabotnika: ponyatie, issledovanie, upravlenie* [Employee competitiveness: concept, research, management]. Irkutsk, BGUEP Publ., 2007. 256 p.
4. Polishhuk L., Menyashv R. Economic value of social capital. *Voprosy ekonomiki – Issues of Economics*, 2011, no. 12, pp. 46–65 (in Russian).
5. Popazova O. A. *Ekonomika truda* [Labour economy]. Saint Petersburg, Vektor Publ., 2005. 192 p.
6. Vinokurov M. A., Ozernikova T. G. (eds) *Upravlenie personalom organizatsii* [Personnel management in an organization]. Irkutsk, BGUEP Publ., 2009. 568 p.
7. Fedorova N. V., Minchenkova O. Yu. *Upravlenie personalom organizatsii* [Personnel management at organization]. Moscow, KnoRus Publ., 2005. 416 p.
8. Khlopova T. V. *Razvitie trudovogo potentsiala i povysheniya konkurentosposobnosti personala predpriyatiy. Doct. dis.* [Development of labour potential and increase of personnel's competitiveness at enterprises. Dr. Dis.]. Irkutsk, 2004. 367 p.
9. Khlopova T. V. *Trudovoy potentsial neftekhimicheskoy otrasli. Analiz razvitiya* [Labour potential of oil and chemical industry. Analysis of development.]. Irkutsk, BGUEP Publ., 2002. 110 p.
10. Shatalova N. Employee's labour potential: key concepts of scientific analysis. *Kadrovik – Personnel Manager*, 2013, no. 3, pp. 71–76 (in Russian).
11. Yugov E. A. Manpower as an element of the organization of manufacture: to a question on terminology. *Organizator proizvodstva – Production Manager*, 2011, no. 2, pp. 18–22 (in Russian).

Информация об авторе

Павловская Татьяна Анатольевна — аспирант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: pavtana@yandex.ru.

Author

Pavlovskaya Tatiana Anatolievna — PhD student, Dep-t of Labour Economics and HR Management, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin st., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: pavtana@yandex.ru.