

УДК 331 : 108.26

Кириллова Ольга Григорьевна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета

Савина Кира Сергеевна

магистрант кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета

Kirillova Olga Grigoryevna

PhD in Economics,
Assistant Professor, Applied Economics
and HR Management Department,
Kuban State University

Savina Kira Sergeevna

Applicant for a Master's Degree, Applied Economics
and HR Management Department,
Kuban State University

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Аннотация:

В статье дано общее представление о трудовом потенциале, подчеркивается, что понятие «трудовой потенциал» как экономическая категория сформировано только в отечественной научной литературе. Рассматриваются мнения различных авторов по формированию и развитию трудового потенциала в организации.

Ключевые слова:

потенциал, трудовой потенциал, количественные и качественные показатели, персонал организации, компоненты трудового потенциала.

PERFORMANCE POTENTIAL AS AN ECONOMIC CATEGORY

Summary:

The article gives a general idea of the performance potential. It is highlighted that the performance potential concept is formed as an economic category only in the Russian scientific literature. The authors consider the views of various authors about the formation and development of the performance potential in an organization.

Keywords:

performance potential, quantitative and qualitative indicators of performance potential in a company, the most important components of the personnel's performance potential.

Потенциал страны как основа благосостояния ее жителей в целом определяется природными, человеческими, финансовыми, производственными, временными, информационными и духовными ресурсами. Среди причин, обуславливающих лидерство России, в настоящее время наиболее существенными признаются те, которые связаны с человеческими ресурсами. Важнейшей частью человеческих ресурсов является трудовой потенциал.

Потенциал – это, с одной стороны, возможности, которые могут быть использованы для достижения определенных целей и решения конкретных задач, с другой стороны, «наложенные потенции, расположенность к эффективному выполнению тех или иных функций при наличии благоприятных условий, когда способности и задатки могут развиваться до уровня умений, навыков» [1, с. 113].

Необходимо отметить, что понятие «трудовой потенциал» (ТП) сформировалось и развивалось только в отечественной научно-экономической литературе. Причем, как подчеркивают Н.А. Иванов, Ю.Г. Одегов, К.А. Андреев, на трудовой потенциал влияют социально-демографические, производственные, психологические и более того, как показало время, – политические и макроэкономические факторы [2, с. 73]. Высока была роль трудового потенциала в 1960–1970-х и начале 1980-х гг. Однако в конце 1980-х и 1990-х гг. в стране произошли резкие изменения в политической и экономической формациях, и о трудовом потенциале забыли, естественно, это отразилось на качестве рабочей силы. Переход к рыночной экономике создал совершенно новую ситуацию на рынке труда России, сегодня предъявляются принципиально новые требования к рабочей силе и его трудовому потенциалу. Учитывая растущую скорость внедрения в производство инновационных технологий, возрастает значение трудового потенциала как стратегического ресурса, определяющего успех организации (фирмы) в рыночной экономике.

Трудовой потенциал включает совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность: а) качество, связанное с состоянием его здоровья, то есть со всем тем, что отражает его физический и психологический потенциал; б) объем общих и специальных знаний человека, его трудовых навыков, обуславливающих способность к труду определенного качества; в) уровень сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности и т. д. [3, с. 9].

В условиях плановой экономики к показателям, определяющим характеристику развития трудового потенциала, относили только количественные показатели: численность лиц, имею

щих высшее, среднее специальное или общее среднее образование; удельный вес работников квалифицированного труда; численность работников, повысивших свою квалификацию и прошедших переподготовку, обучение новым и вторым профессиям; показатели трудовой и социальной активности работников; показатели удовлетворенности профессией; показатели текучести и движения кадров; показатели охраны здоровья. Например, В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина [4, с. 26] утверждали, что в качестве основного объемного показателя трудового потенциала может выступать только человеко-час. Однако при этом авторами не учитывались уровень профессиональной подготовленности, навыки, конечные результаты.

Развитие темы трудового потенциала нашло отражение в работах Б.М. Генкина, Н.Н. Горелова, А.Я. Кибанова, В.В. Травина, Е.В. Маслова и др. Б.М. Генкин подчеркивал, что основное внимание уделялось только ресурсам рабочего времени (численности персонала) [5, с. 48]. Е.В. Маслов также отмечал, что показатель численности работников недостаточен для полной характеристики трудового потенциала, особенно для целей управления кадрами в условиях рыночной экономики [6, с. 94]. Мы поддерживаем точку зрения Б.М. Генкина и Е.В. Маслова: только количественные показатели недостаточны для полной характеристики трудового потенциала.

А.Я. Кибанов определял трудовой потенциал как обобщающий итоговый показатель личностного фактора производства [7, с. 31]. В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина рассматривали трудовой потенциал применительно к предприятию как предельную величину возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта [8, с. 25]. Е.В. Маслов отмечал: трудовой потенциал работника – это его ресурсные возможности в сфере труда [9, с. 94]. А.Я. Кибанов определял трудовой потенциал как обобщающий итоговый показатель личностного фактора производства [10, с. 31]. С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко и др. рассматривали трудовой потенциал человека как возможность его участия в экономической деятельности [11, с. 37]. Н.А. Горелов и А.И. Тучков [12, с. 49] подчеркивают, что одной из важнейших функций управления человеческими ресурсами является формирование и развитие трудового потенциала. Для предприятия важно располагать персоналом, способным обеспечить решение производственных задач. Это требует учета следующих характеристик: количественных (социально-демографической структуры и численности); качественных (профессионализма, квалификации, творчества, нравственности); пространственных (места приложения труда); временных (периода работы). При этом использование трудового потенциала сопровождается предоставлением людям: рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве с учетом их интересов; заработной платы как главного источника дохода, достойного человека труда; создание благоприятных условий труда и отдыха для восстановления работоспособности и творческой активности.

Таким образом, по мнению выше представленных авторов отечественной научной экономической литературы, показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала, относятся как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом.

С точки зрения В.В. Травина и В.А. Дятлова [13, с. 9], важнейшая цель управления персоналом – использование личностного потенциала каждого работника, который представляет собой комплексную характеристику способности работника выступать в роли активного субъекта производственной деятельности. Авторы приводят свое видение личностного потенциала работников, включающего: нравственный потенциал (ценности, мотивация); квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения, навыки, обуславливающие профессиональную компетентность); психофизиологический потенциал (работоспособность); коммуникативный потенциал (способность к сотрудничеству, коллективной организации, взаимодействию); творческий потенциал (креативные способности); образовательный потенциал (интеллектуальные, познавательные).

Мы не совсем согласны с качественными характеристиками, определяющими элементы личностного потенциала работника, представленными авторами. Так, психофизиологический потенциал зависит в первую очередь от здоровья работника, образовательный потенциал, кроме перечисленных элементов, зависит также от полученного образования (высшее или средне-техническое и статус учебного заведения), нравственный потенциал больше сочетается с этикой поведения, чем с мотивацией. Далее В.В. Травин и В.А. Дятлов в качестве компонентов трудового потенциала руководителя называют: здоровье, знания, умения, способности, навыки, опыт [14, с. 162]. Но при этом совершенно не принимают во внимание *нравственность*, что, на наш взгляд, важное упущение. Однако авторы [15, с. 164] отмечают воспитательный фактор развития трудового потенциала, где критерием выступает уровень сознания, организованности и ответственности, который порой невозможно измерить, зафиксировать и учесть до возникно-

вения соответствующих реальных ситуаций, в которых он проявляется, а также социальную сферу, где обычно выделяют макро- и микроуровни, а также систему ценностных ориентаций.

В то же время В.В. Травин и В.А. Дятлов применительно к персоналу предприятия вводят новую терминологию. Трудовой потенциал отдельного человека авторы рассматривают как «личностный потенциал работника», по отношению же к руководителю они применяют термин «трудовой потенциал». Где же логика? Эта терминология не прижилась. В то же время трудовой потенциал персонала предприятия авторы определяют как «кадровый потенциал».

В настоящее время многие исследователи в экономической литературе стали использовать термин «кадровый потенциал» по отношению к трудовому потенциалу персонала организации (предприятия).

Таким образом, чтобы избежать путаницы в терминологии понятия *трудового потенциала*, необходимо, на наш взгляд, отделить понятие трудового потенциала населения страны, отрасли, региона от *трудового потенциала персонала* организации.

Н.И. Шаталова дает определение трудового потенциала как меру наличных ресурсов и возможностей штата, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность [16, с. 7]. Далее автор выделяет такие компоненты трудового потенциала, как психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные [17, с. 16].

Применительно к условиям рыночной экономики Б.М. Генкин [18, с. 48] рассматривает сначала пять основных компонентов ТП: здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование и профессионализм. В последующей работе [19, с. 53] автор углубляет понятие трудового потенциала и добавляет следующие компоненты: умение работать в коллективе, активность, организованность, асертивность – и добавляет (на данный момент очень важно) ресурсы рабочего времени, что более соответствует образу квалифицированного профессионала предприятия с высокой организационной структурой. При этом он подчеркивает: все формы коллективного хозяйства могут быть эффективными только при высоком уровне нравственности работающих, и особенно руководителей [20, с. 48]. Тем самым все более осознается роль нравственности как важнейшего экономического ресурса. В условиях все возрастающей конкуренции развитие инновационного производства определяется в первую очередь такими ресурсами человеческого капитала, как творческий потенциал, активность, образование и профессионализм.

Если рассматривать компоненты трудового потенциала по значимости их рангов, то, с нашей точки зрения, на первое место все же надо поставить не *здоровье*, а *профессионализм*. Ибо объект исследования не просто «личность», а «трудовой потенциал персонала» организации – так, как это выстроено у профессора В.А. Спивак, по его мнению, *элементы трудового потенциала* [21, с. 114] – это:

– профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность (*профессионально-квалификационный потенциал*);

– работоспособность, физическое и душевное здоровье (*психофизиологический потенциал*);

– интеллектуальные, познавательные способности (*творческий, креативный, когнитивный потенциал*);

– способность к сотрудничеству, работе в условиях коллективной организации труда и взаимодействию с другими членами группы (*коммуникативный потенциал*);

– ценностно-мотивационная сфера, направленность, идеалы, мотивы, мировоззрение, степень моральной чистоты целей и выбираемых способов их достижения (*идейно-мировоззренческий, нравственно-мотивационный потенциал*);

– *лидерский потенциал* – способность увлечь за собой людей, влиять на них;

– *потенциал развития* – относится ко всем элементам потенциала, приводит к изменению «количества» и весомости одного или нескольких из них и служит основой развития работника и повышения его ценности для организации. Автор не рассматривает данный элемент отдельно; по его мнению, *потенциал развития* проявляется в динамике всех остальных элементов трудового потенциала. Рассматривая эти элементы и возможности их развития, говорим и о потенциале развития;

– *административный потенциал*, позволяющий активно взаимодействовать не только внутри группы и организации (коммуникативный потенциал), но и с внешней средой. Это деловые и личностные связи и контакты, расширяющие информационное поле и возможности задействования ресурсов для достижения целей. Иногда работников принимают в организацию только из-за их связей с нужными организации людьми. Так, в частности, собирая информацию о деловом партнере, руководитель организации может найти в своем коллективе тех, кто располагает какой-то информацией об этом лице или фирме; возможно, найдутся люди, имеющие

в интересующей вас организации друзей, знакомых, родственников. Причем элементы трудового потенциала связаны друг с другом по схеме:

Элементы трудового потенциала	Характеристика трудового потенциала
Профессионально-квалификационный потенциал	Ассертивность (уверенность в своих силах)
Нравственно-мотивационный потенциал	Административный потенциал
Творческий потенциал	Умение решать проблемы – потенциал к развитию
Коммуникативный потенциал	Гибкость – готовность (не в ущерб основным принципам) проявлять понимание ситуации и адаптироваться к ее изменениям
Лидерский потенциал	Психофизиологический потенциал – работоспособность, стрессоустойчивость

В.А. Спивак объясняет: развивая, к примеру, свой коммуникативный потенциал, вы существенно влияете и на ассертивность, на лидерский, нравственно-мотивационный, административный потенциал, а если вы руководитель, то и на профессионально-квалификационный. Полноценное использование трудового потенциала способствует развитию работников и организации, неполное использование следует считать упущенной организацией выгодой.

Трудовой потенциал – сложное, живое, системное явление, имеющее место также в сложной и большой системе – человеке. Как у любой системы, у трудового потенциала имеются соответствующие свойства – целостность, неаддитивность, структурность, взаимозависимость со средой, автономность, адаптивность, иерархичность, уникальность, множественность описаний, эмерджентность, динамичность и др.

Итак, трудовой потенциал персонала – категория сложная. Он формируется под влиянием множества факторов и включает целый ряд элементов. Компоненты трудового потенциала являются относительно самостоятельным видом экономических ресурсов.

Таким образом, в условиях глобализации, интенсивно изменяющегося мира, модернизации и опережающего роста экономики, следует принимать во внимание тот факт, что для поддержания высокой конкурентоспособности организации необходимо формирование трудового потенциала персонала с целью более полного развития возможностей человека, но это требует расширения базы анализа трудового потенциала и привлечения к этой проблеме более широкого круга ученых-экономистов.

Ссылки:

1. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров : учеб. пособие. М., 2007. 624 с.
2. Иванов Н.А. Трудовой потенциал промышленного предприятия / Н.А. Иванов, Ю.Г. Одегов, К.Л. Андреев. Саратов, 1988. 277 с.
3. Управление трудовыми ресурсами : справочное пособие / О.П. Апостолов, Л.С. Бляхман, Г.Х. Гендлер и др. ; под общ. ред. Л.А. Костина. М., 1987. 343 с.
4. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М., 1999. 407 с.
5. Основы управления персоналом / под ред. Б.М. Генкина. М., 1996. 383 с.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М. ; Новосибирск, 1999. 312 с.
7. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М., 1999. 512 с.
8. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Указ. соч.
9. Маслов Е.В. Указ. соч.
10. Управление персоналом организации.
11. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Ростов н/Д., 1997. 480 с.
12. Управление человеческими ресурсами / под ред. Н.Н. Горелова, А.И. Тучкова. СПб., 1997. 157 с.
13. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. М., 1998. 332 с.
14. Там же.
15. Там же.
16. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М., 2003.
17. Там же.
18. Основы управления персоналом / под ред. Б.М. Генкина.
19. Генкин Б.М. Экономика и социология труда М., 2001. 412 с.
20. Основы управления персоналом / под ред. Б.М. Генкина.
21. Спивак В.А. Указ. раб.