

Ю. С. Писарева

ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Определены и проанализированы основные концептуальные подходы к повышению качества трудового потенциала. В частности исследована его многоуровневая структура. Установлено, что уточнение структуры трудового потенциала имеет значение для понимания того, как формируется механизм повышения качества и управления трудовым потенциалом на каждом из уровней, а именно на уровне отдельного работника, предприятия или региона. Выявлена и проанализирована взаимосвязь уровней развития трудового потенциала между собой.*

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, повышение качества трудового потенциала, работник, предприятие, регион

### **Постановка проблемы**

В современных условиях эффективность экономического развития любого государства напрямую зависит от качества имеющегося трудового потенциала. Современные тренды в области цифровизации и информатизации требуют нового качества трудовых ресурсов. Как следствие, возникает проблема несоответствия качественных характеристик рабочей силы требованиям современной экономики. В этой связи определение и исследование основных концептуальных подходов к повышению качества трудового потенциала становится в настоящее время актуальной и необходимой задачей.

### **Анализ исследований и публикаций**

Изучению вопросов, связанных с проблемой повышения качества трудового потенциала на уровне отдельного работника, посвящены работы Н. В. Смолы [1], В. А. Пурьскиной [2]. Исследования качества трудового потенциала на уровне предприятия в контексте эффективного управления персоналом отражены в трудах Д. П. Берилова, В. А. Павленко [3], Г. А. Дмитренко, Л. С. Дорошенко, Н. И. Лапицкой [4] и Т. В. Хлоповой, М. П. Дьякович [5]. В свою очередь И. И. Цветкова [6], Н. Ю. Сорокина [7], А. Д. Гатин [8], А. А. Озов [9], С. А. Мост [10] и А. В. Попов [11] рассматривали вопросы эффективного формирования и использования трудового потенциала на уровне региона.

Заявленная тема исследования в последнее время все больше побуждает ученых-экономистов к научно-практическому поиску. Однако проблеме повышения качества трудовых ресурсов уделено недостаточно внимания.

**Целью статьи** является определение и анализ основных концептуальных подходов к повышению качества трудового потенциала для формирования механизма управления трудовым потенциалом.

### **Основные результаты исследования**

подавляющее большинство ученых и экономистов в своих трудах указывают на то, что трудовой потенциал в зависимости от объекта исследования характеризуется многоуровневой структурой [12, 13]:

- трудовой потенциал индивида (работника);
- трудовой потенциал отдельной группы (предприятия, фирмы, организации);
- трудовой потенциал населения в целом (на уровне отрасли, региона, страны).

Уточнение структуры трудового потенциала имеет ключевое значение, так как дает понимание того, как формируется механизм повышения качества и управления трудовым потенциалом на каждом из уровней, поскольку население встраивается в систему социально-экономических отношений в профессиональных, отраслевых или иных группах. Кроме того, необходимо учитывать взаимосвязь уровней развития трудового потенциала между собой (рисунок 1) [5, 12, 14].



Рисунок 1 – Взаимосвязь уровней развития трудового потенциала

Согласно рисунку 1 именно человек является основой любого производства. Однако исследователи обычно рассматривают трудовой потенциал региона (страны) или предприятия (организации), а не трудовой потенциал отдельного индивида. В то же время эффективность развития трудового потенциала любого региона зависит от качества трудовых ресурсов функционирующих в нем предприятий. В свою очередь трудовой потенциал предприятия во многом определяется особенностями трудового потенциала индивида, при этом не тождественен ему. Поэтому на практике при разработке подходов к повышению качества трудового потенциала нельзя не учитывать особенности личности, а также закономерности ее проявления в трудовом процессе.

Рассмотрим концептуальные подходы к повышению качества трудового потенциала на каждом из уровней.

На уровне индивида (отдельного работника) на первоначальном этапе повышения качества трудового потенциала важным является комплексное развитие личностных, психофизиологических качеств (компонентов), характеризующих способность к труду. В дальнейшем особое значение приобретает формирование квалификационных компонентов профессионального потенциала, как элемент готовности выполнения конкретной трудовой деятельности. Реализация совокупных компонентов проявляется в достижении высокой степени готовности и способности трудиться на рабочих местах, предоставляемых системой рынка труда.

Трудовой потенциал отдельного работника состоит из следующих ключевых компонентов:

- личностный потенциал (ценностные ориентации, уровень социальной зрелости и гражданского сознания, интересы, потребности в сфере труда, степень усвоения работником норм отношения к труду и т. п.);
- профессиональный потенциал (разносторонность, глубина и объем специальных и общих знаний, умений и трудовых навыков, обуславливающих способность работника к труду определенной сложности и содержания);
- психофизиологический потенциал (склонности и способности работника, уровень его интеллекта, работоспособность, состояние здоровья и т. п.).

В процессе воздействия внешней среды (социальной среды, инфраструктуры) на внутреннее развитие компонентов трудового потенциала происходит видовое, количественное и качественное преобразование трудового потенциала индивида.

При этом развитие указанных компонентов может происходить как при благоприятных, так и при неблагоприятных социально-экономических условиях развития рынка труда для достижения основной цели – повышения качества трудового потенциала работника в системе рынка труда. В том случае, когда на выходе совокупность компонентов трудового потенциала соответствует основным параметрам рынка труда, достигается самая главная цель – обеспечение эффективной реализации способностей к труду (рисунок 2) [13, 15].



Рисунок 2 – Процесс повышения трудового потенциала на уровне индивида

По данным рисунка 2 видно, что среди совокупности социально-экономических условий, которые оказывают воздействие на качество трудового потенциала работника, можно выделить внутренние и внешние. К внутренним условиям, как правило, относят социальную среду, доступность и социальную направленность получения образования, возможность инвестирования в человека. К внешним условиям можно отнести те, которые формируют непосредственные предпосылки готовности реализации трудового потенциала. Это прежде всего система профориентации и профессионального определения, формирующая позитивное отношение к труду на основе социально-экономических мотивов и интересов. Она выявляет потенциал личности к осуществлению трудовой деятельности, т. е. формирует способности к труду. Кроме того, к внешним условиям можно отнести систему профессиональной подготовки, которая формирует профессиональные качества личности, уровень квалификации, степень компетентности в рамках выбранной конкретной профессиональной деятельности, а также готовность к конкретному труду [2, с. 88–89].

Концептуальный подход к повышению качества трудового потенциала на уровне предприятия значительно отличается от вышерассмотренного и основан на обязательном взаимодополнении, взаимозависимости и взаимодействии его членов [2, с. 43]. В связи с этим на рисунке 3 выделены основные уровни взаимодействия работников, касающиеся сферы развития и повышения качества трудового потенциала на предприятии [16].

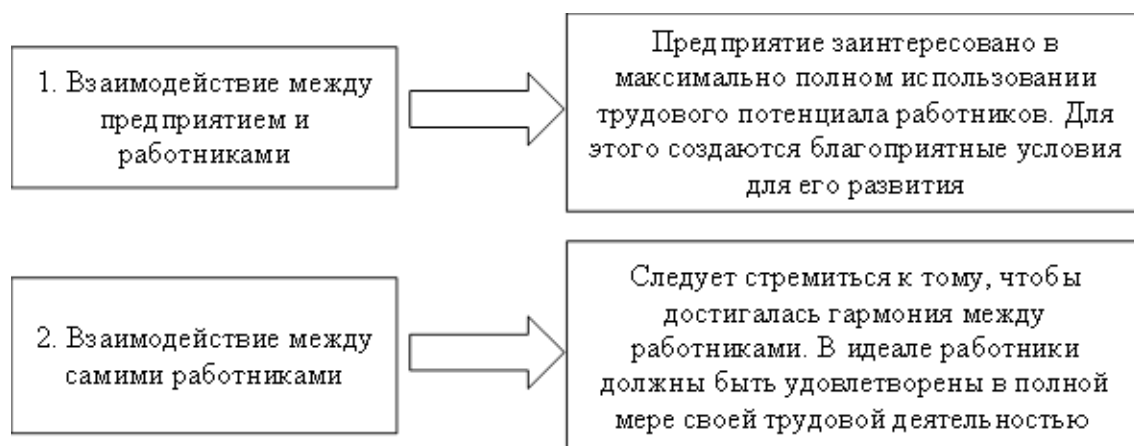


Рисунок 3 – Основные уровни взаимодействия работников

Согласно рисунку 3 поведение работника следует исследовать системно, а именно с точки зрения взаимодействия работника с организационным окружением и взаимодействия работников между собой. Именно посредством органичного сочетания взаимодействия уровней «предприятие-работник» и «работник-работник» можно обеспечить основу эффективного развития трудового потенциала, а также повышения его качества [2, с. 25].

Очередная важная задача в управлении персоналом предприятия заключается в максимально полном использовании навыков и способностей работников в соответствии с целевыми ориентирами предприятия и общества [16, с. 189; 2, с. 30]. При наличии и эффективном функционировании соответствующих кадровых служб предприятие может регулировать уровень образования или профессионализма работников. Повышение квалификации и развитие способностей может осуществляться с помощью таких средств, как изменение содержания труда, улучшение трудовой дисциплины, использование программ повышения квалификации кадров, совершенствование процедур подбора кадров. Итоговая цель – выбор работников, в максимальной степени соответствующих установленным критериям. В свою очередь повышение качества трудового потенциала будет способствовать росту качества и производительности труда. Следовательно, процесс повышения качества трудового потенциала на уровне предприятия можно представить следующим образом (рисунок 4).

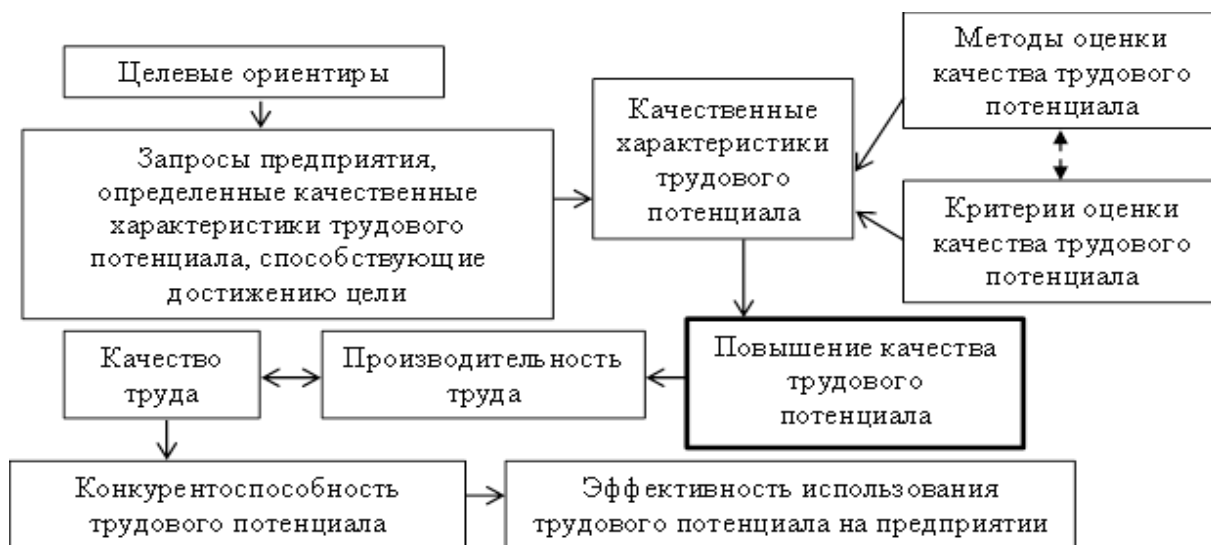


Рисунок 4 – Процесс повышения качества трудового потенциала на уровне предприятия

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики исследованию трудового потенциала на уровне индивида и на уровне предприятия стали уделять меньше внимания. В

тоже время все более актуальным становится анализ региональных исследований, что может быть обусловлено ростом управленческих полномочий регионов и усилением их дифференциации по параметрам трудового потенциала [7, с. 195; 8]. То есть центральное место в экономике стал занимать регион. Это отражает, с одной стороны, стремление регионов укрепить свое положение в условиях глобализации, а с другой – тенденцию к децентрализации в условиях рынка и демократии. Во многих исследованиях регион рассматривается не только с точки зрения составной части территории страны в подсистеме народного хозяйства, но и как обособленная, относительно самостоятельная система с законченным циклом воспроизводства, обеспечивающая единство социальной, хозяйственно-экономической и природно-экологической подсистем. Таким образом, регион представляет собой целостную хозяйственную систему с определенной территориальной ограниченностью, в рамках которой сложились устойчивые взаимосвязи и взаимозависимости между предприятиями, организациями разных отраслей и населением.

подавляющее большинство ученых, исследователей и экономистов трудовой потенциал региона в своих работах чаще всего определяют как совокупность возможностей, запасов и свойств трудовых ресурсов, необходимых для осуществления трудовой деятельности в условиях достигнутого уровня экономического развития региона [3–5; 9, с. 12].

С целью обеспечения функционирования механизма повышения качества трудового потенциала любого региона необходимым условием является выявление интересов и согласование действий основных его субъектов, а именно населения исследуемого региона, государства в лице органов регионального управления, бизнес-сообществ (предприятий, организаций, учреждений и прочих субъектов хозяйствования), а также общественных объединений (профсоюзов, общественных организаций граждан и др.) [15, с. 191–192].

Население региона представляет собой совокупность индивидов, проживающих на его территории. В его составе целесообразно выделить такие группы, как занятое население, безработные, работающие пенсионеры, работающие инвалиды, работающие подростки, а также трудящиеся [8].

Перечисленные выше группы населения разнятся по специфике, потребности в поддержке со стороны государственных и негосударственных участников процесса, а также по характеру интересов, реализуемых в процессе трудовой деятельности.

Принимая во внимание тот факт, что население любого региона является по своему составу неоднородным, его общий интерес может заключаться в обеспечении следующих условий:

- обеспечение возможности получения государственной поддержки в случае возникновения таких социальных рисков, как потеря дохода, трудоспособности или работы, ухудшение качества рабочих мест, снижение квалификации и т. п.;
- повышение квалификации, с гарантией дальнейшего трудоустройства, а также создание условий для получения профессии или специальности, востребованной рынком труда;
- наличие в регионе для всех категорий человеческих ресурсов, оплачиваемых на достаточном уровне, безопасных и стабильных рабочих мест.

Реализация указанных интересов требует согласованных действий не только различных групп в составе населения, но и других участников процесса формирования трудового потенциала региона, важнейшим из которых является государство [10, с. 125].

В современных условиях стратегической целью государства в лице органов регионального управления является достижение высокого уровня жизни населения [7, с. 193]. Повышение качества трудового потенциала – это один из способов его реализации, поскольку фундаментом благосостояния граждан является обеспечение их расширяющихся возможностей на основе высокого уровня доходов, прежде всего – от трудовой деятельности.

На рисунке 5 схематично представлен процесс повышения качества трудового потенциала региона, который подтверждает тот факт, что именно интересы в сфере труда и занятости

основных субъектов региональной экономики оказывают непосредственное влияние на процесс формирования трудового потенциала региона, а также повышение его качества [7, 8, 10].

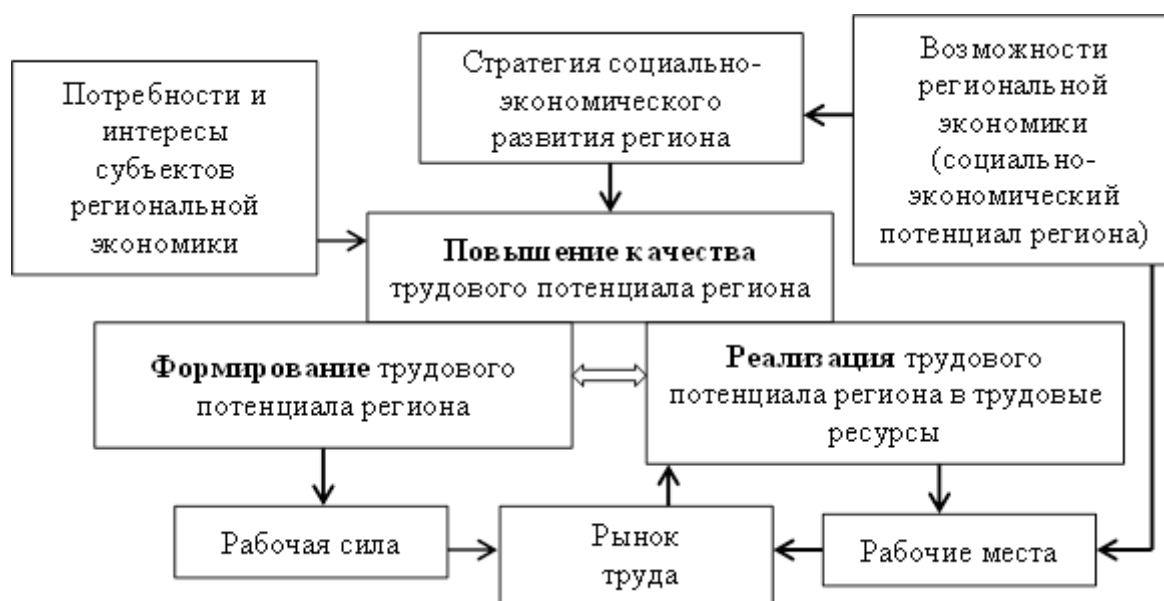


Рисунок 5 – Схема процесса повышения качества трудового потенциала региона

Кроме того, на процесс повышения качества трудового потенциала региона также влияют возможности региональной экономики, обусловленные ресурсными ограничениями со стороны социально-экономического потенциала региона [9, с. 80].

В системе регионального управления процесс повышения качества трудового потенциала осуществляется через реализацию таких функций управления, как планирование, организация, контроль и регулирование [15, с. 197–198]:

- функция планирования заключается в определении и постановке тактических и стратегических целей формирования трудовых ресурсов и трудового потенциала согласно стратегии социально-экономического развития территории;
- функция организации предусматривает проектирование и создание механизма реализации стратегии формирования трудового потенциала, способного обеспечить его результативное преобразование в трудовые ресурсы для достижения ключевой цели регионального управления – повышения качества жизни населения;
- функция контроля заключается в организации мониторинга формирования трудового потенциала и его преобразовании в трудовые ресурсы региона, позволяющего получить достоверную и полную информацию о процессах, происходящих при создании и реализации трудового потенциала, что является необходимым условием создания эффективного механизма управления социально-экономическим развитием региона;
- посредством функции регулирования осуществляется своевременная разработка корректирующих воздействий, направленных на ослабление негативных и поддержку позитивных тенденций, которые возникают в процессе формирования и развития трудового потенциала и его преобразования в трудовые ресурсы региона, для более полного достижения запланированных стратегических приоритетов социально-экономического развития территории.

### **Выводы**

Результаты проведенного исследования позволили определить три основных концептуальных подхода к повышению качества трудового потенциала: на уровне индивида (отдельного работника), предприятия и региона. Анализ взаимосвязи уровней развития трудового потенциала между собой позволил установить, что эффективность развития трудового

потенциала любого региона зависит от качества трудовых ресурсов функционирующих в нем предприятий, а трудовой потенциал предприятия во многом определяется особенностями трудового потенциала индивида, но не тождественен ему.

В ходе исследования установлено, что на уровне индивида (отдельного работника) первоочередным является комплексное развитие личностных, психофизиологических качеств, характеризующих способность к труду. В дальнейшем особое значение приобретает формирование квалификационных компонентов профессионального потенциала. Реализация совокупных компонентов проявляется в достижении высокой степени готовности и способности трудиться на рабочих местах, предоставляемых системой рынка труда.

На уровне предприятия концептуальный подход к повышению качества трудового потенциала определяется развитием способностей и повышением квалификации посредством программ повышения квалификации кадров, изменения содержания труда, совершенствования процедур подбора кадров, улучшения трудовой дисциплины. Конечная цель – выбор работников, в максимальной степени соответствующих поставленным критериям. Повышение качества трудового потенциала будет способствовать росту производительности и качества труда на предприятии.

На региональном уровне для обеспечения высокого качества трудового потенциала необходимым условием является выявление интересов и согласование действий основных его субъектов, а именно населения исследуемого региона, государства в лице органов регионального управления, бизнес-сообществ (предприятий, организаций, учреждений и прочих субъектов хозяйствования), а также общественных объединений.

### **Список литературы**

1. Смола, Н. В. Оценка трудового потенциала государственных и муниципальных служащих через систему менеджмента качества / Н. В. Смола // Социально-экономическое развитие общества: история и современность. Двенадцатые Ямбургские чтения : материалы международной научно-практической конференции. Кингисеппский филиал Ленинградского государственного университета (ЛГУ) им. А. С. Пушкина, 7 апреля 2017. – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2017. – С. 26–33.
2. Пурьскина, В. А. Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Пурьскина Валентина Анатольевна. – Москва, 2017. – 176 с.
3. Берилов, Д. П. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом создания системы менеджмента качества / Д. П. Берилов, В. А. Павленко // ИНТЕРЭКСПО ГЕО-СИБИРЬ. – 2019. – № 2(6). – С. 202–207.
4. Дмитренко, Г. А. Якість трудового потенціалу організації в контексті ефективного управління персоналом / Г. А. Дмитренко, Л. С. Дорошенко, Н. І. Лапицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2019. – № 3(214). – С. 113–123.
5. Хлопова, Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // Социс. – 2013. – № 3. – С. 67–74.
6. Цветкова, И. И. Основные принципы развития трудового потенциала региона / И. И. Цветкова // Экономика и управление. – 2012. – № 3. – С. 41–46.
7. Сорокина, Н. Ю. Формирование трудового потенциала и его преобразование в трудовые ресурсы в системе регионального управления / Н. Ю. Сорокина // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2013. – № 1(1). – С. 190–199.
8. Гатин, А. Д. Структура трудового потенциала региона и основные подходы к его оценке / А. Д. Гатин. – Текст : электронный // КиберЛенинка : [сайт]. – 2019. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-trudovogo-potentsiala-regiona-i-osnovnye-podhody-k-ego-otsenke/viewer>.
9. Озов, А. А. Эффективизация формирования и использования трудового потенциала региона : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» : диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Озов Аслан Анатольевич. – Краснодар, 2010. – 85 с.
10. Мост, С. А. Управление трудовым потенциалом региона с учетом демографических ограничений на рынке труда : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Мост Сергей Анатольевич. – Самара, 2010. – 158 с.

11. Попов, А. В. Качество трудового потенциала Вологодской области в ракурсе 20-летних наблюдений / А. В. Попов // Проблемы развития территории. – 2019. – № 1(99). – С. 87–106.
12. Бухонова, С. М. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала / С. М. Бухонова, Ю. А. Дорошенко. – Текст : электронный // КиберЛенинка : [сайт]. – 2014. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-metodicheskie-osnovy-ekonomicheskoy-otsenki-trudovogo-potentsiala/viewer>.
13. Маклакова, Е. С. Понятие «трудоу потенциал» и его основные характеристики / Е. С. Маклакова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2011. – № 3. – С. 70–85.
14. Басырова, Э. И. Методические аспекты оценки эффективности использования трудового потенциала / Э. И. Басырова // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – № 47(398). – С. 34–43.
15. Бурцев, И. В. Формирование трудового потенциала и его преобразование в трудовые ресурсы / И. В. Бурцев // Известия ТулГУ. – 2013. – № 1(1). – С. 190–199.
16. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – Москва : Норма, 2007. – 94 с.

**Ю. С. Писарева**

**ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк**

**Концептуальные подходы к повышению качества трудового потенциала**

В настоящее время эффективность экономического развития любого государства напрямую зависит от качества имеющегося трудового потенциала. Современные тренды в области цифровизации и информатизации требуют нового качества трудовых ресурсов. Как следствие, возникает проблема несоответствия качественных характеристик рабочей силы требованиям современной экономики. В этой связи определение и исследование основных концептуальных подходов к повышению качества трудового потенциала становится в современных условиях актуальной и необходимой задачей.

В ходе исследования установлено, что на уровне индивида (отдельного работника) первоочередным является комплексное развитие личностных, психофизиологических качеств, характеризующих способность к труду. В дальнейшем особое значение приобретает формирование квалификационных компонентов профессионального потенциала, как элемент готовности выполнения конкретной трудовой деятельности. Реализация совокупных компонентов проявляется в достижении высокой степени готовности и способности трудиться на рабочих местах, предоставляемых системой рынка труда.

На уровне предприятия концептуальный подход к повышению качества трудового потенциала определяется развитием способностей и повышением квалификации посредством программ повышения квалификации кадров, изменения содержания труда, совершенствования процедур подбора кадров, улучшения трудовой дисциплины. Конечная цель – выбор работников, в максимальной степени соответствующих поставленным критериям. Повышение качества трудового потенциала будет способствовать росту производительности и качества труда на предприятии.

На региональном уровне для обеспечения высокого качества трудового потенциала необходимым условием является выявление интересов и согласование действий основных его субъектов, а именно населения исследуемого региона, государства в лице органов регионального управления, бизнес-сообществ (предприятий, организаций, учреждений и прочих субъектов хозяйствования), а также общественных объединений.

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, РАБОТНИК, ПРЕДПРИЯТИЕ, РЕГИОН**

**Iu. S. Pisareva**

**Donetsk National University, Donetsk**

**Conceptual Approaches to Improving the Labour Potential Quality**

Today, the economic development effectiveness of any state directly depends on the quality of the available labour potential. Modern trends in the field of the digitalization and informatization require a new quality of the labour resources. As a result, there is a problem of inconsistency of the labour force qualitative characteristics with the requirements of the modern economy. In this regard, in modern conditions the determination and research of the main conceptual approaches to improving the quality of the labour potential is becoming an urgent and necessary task.

In the course of the study, it is found that at the individual level, the priority is the complex development of personal, psychophysiological qualities that characterize the ability to work. With time, the formation of the qualification components of the professional potential, as an element of the readiness to perform specific labour activities, acquires



special importance. The implementation of the aggregate components is manifested in the achievement of a high degree of readiness and ability to work in the workplaces provided by the labour market system.

In turn, at the enterprise level, the conceptual approach to improving the quality of the labour potential is determined by the development of abilities and advanced training through programs for improving the qualifications of the personnel, changing the labour content, improving the procedures for staff recruiting, improving the labour discipline. The ultimate goal is to select employees who meet the set criteria as much as possible. In turn, improving the quality of the labour potential will contribute to the growth of productivity and the labour quality at the enterprise.

At the regional level, to ensure the high quality of the labour potential, the necessary condition is to identify the interests and coordinate the actions of its main subjects, namely the population of the studied region, the state represented by regional authorities, business communities (enterprises, organizations, institutions and other business entities), and also public associations.

LABOUR POTENTIAL, QUALITY IMPROVEMENT, CONCEPT, LEVEL, EMPLOYEE, ENTERPRISE, REGION

**Сведения об авторе:**

**Ю. С. Писарева**

SPIN-код РИНЦ: 6621-3259

Телефон: +38 (071) 389-65-35

Эл. почта: micra001@bk.ru

*Статья поступила 21.05.2021*

*© Ю. С. Писарева, 2021*

*Рецензент: С. А. Легкий, канд. экон. наук, доц., АДИ ГОУВПО «ДОННТУ»*