

В Путеводитель предпринимателя.

С.А. Шапиро, доцент
кафедры «Управление персоналом» РАП, к.э.н., доцент. (89161268066,
sergey_shapiro@rambler.ru)

Формирование трудового потенциала человеческих ресурсов в условиях рынка.

Аннотация. В статье проанализирована сущность понятия «трудовой потенциал человеческих ресурсов». Приведена методика его оценки. Показаны основные свойства личности врожденного и приобретенного характера, влияющие в совокупности на формирование трудового потенциала. Особое внимание уделено анализу этих свойств и их учету менеджментом компании в практике управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова. Трудовой потенциал, человеческие ресурсы, человеческий капитал, работоспособность, мотивация, статус, дисциплинированность, степень конфликтного взаимодействия, удовлетворенность трудом, морально-этические аспекты трудового поведения, интересы, ценностные ориентации.

The Summary. The essence of the concept «labour potential of human resources» is analysed in the article. Its marking technique is resulted. The basic congenital and gotten properties of the person's character are shown, that influent to formation of labour potential in aggregate. The special attention is given to the analysis of these properties and their account by company management in a practice of human resources management.

Keywords. Labour potential, human resources, the human capital, working capacity, motivation, the status, discipline, degree of disputed interaction, work satisfaction, morally-ethical aspects of labour behaviour, interests, valuable orientations.

Неоспоримо, что трудовые ресурсы обладают трудовым потенциалом. Трудовой потенциал, это понятие, относящееся как к отдельно взятому работнику, так и к коллективу организации, а также можно говорить и о трудовом потенциале общества в целом.

Трудовой потенциал работника – это 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 труда¹. В основе определения трудовой потенциал лежит понятие, взятое из физики «потенциал», т.е. источник возможностей или средств.

В экономике и социологии труда, в социологии управления и управлении персоналом, понятие «трудовой потенциал» появилось с 1980-х годов. Однако, в большинстве учебной и научно-практической литературы, оно используется наряду с понятиями, персонал, трудовые и человеческие ресурсы, часто смешиваясь с ними или даже считаясь более объемным понятием, поглощающим вышеперечисленные термины.

В рамках данной статьи, мы считаем такой подход методологически неверным, так как под трудовым потенциалом на любом уровне (работник – коллектив – общество) подразумеваем именно качественную составляющую, которой обладают трудовые ресурсы (человеческие ресурсы, персонал).

Под трудовым потенциалом человеческих ресурсов мы понимаем сумму совокупности качественных свойств, составляющих рабочую силу всех членов общества, находящихся в трудоспособном возрасте и их человеческого капитала с учетом постоянных инвестиций в него, проявляющихся в трудовой деятельности путем реализации имеющихся способностей с целью эффективной деятельности на благо национальной экономики.

В формульном выражении данное понятие примет следующий вид:

$$T_{пчр} = \sum (K_{пкс} + Ч_к) \quad (4)^2$$

Где, $T_{пчр}$ - трудовой потенциал человеческих ресурсов, $K_{пкс}$ – комплекс психифизиологических свойств и способностей, т.е. качественная составляющая рабочей силы (равная ее рыночной стоимости), $Ч_к$ – человеческий капитал работников, определяемый по

¹ Управление персоналом организации. Под ред. А. Я Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2003. с.55

² Разработана автором.

условно начисленной стоимости, например затраты на образование, повышение квалификации и т.п.

Одним из способов оценки человеческого капитала является, например, следующая экспертная оценка¹:

Определение стоимости человеческого капитала — процесс индивидуальный вследствие того, что каждый сотрудник является уникальным и эксперту в ходе оценки необходимо учитывать особенности, характерные для конкретного человека. Человеческий капитал компании с n числом работников оценивается как:

$$ЧК = \sum_{i=1}^n (ПС_i - СУЗ_i + СПЗ_i + \gamma_3 \cdot СИ_i + СЗН_i),$$

где $ПС_i$ — первоначальная стоимость i -го сотрудника; $СУЗ_i$ — стоимость устаревших знаний сотрудника, которая определяется по формуле $СУЗ_i = \gamma_1 \cdot ПС_i$; $СПЗ_i$ — стоимость приобретенных знаний сотрудника, которая определяется по формуле $СПЗ_i = \gamma_2 \cdot ПС_i$; $СИ_i$ — стоимость инвестиций в i -го сотрудника; $СЗН_i$ — стоимость неявных знаний сотрудника, которая определяется по формуле $СЗН_i = \gamma_4 \cdot ПС_i$; $\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3, \gamma_4$ — весовые коэффициенты, определенные экспертным путем.

При этом знания сотрудников переоцениваются исходя из влияния следующих факторов:

- инвестиции в развитие персонала;
- корректировка знаний на коэффициент устаревания и забывания части накопленных знаний;
- корректировка знаний на коэффициент приобретенного опыта и профессионализма;
- корректировка знаний с учетом индивидуальных особенностей сотрудника.

¹ Арабян К.К. Оценка человеческого капитала // Актуальные проблемы развития экономики современного предпринимательства / Сборник докладов по итогам Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 10-19 марта 2010 г. - М.: Издательство «Креативная экономика», 2010 – с. 62-63.

Таким образом, можно, определить трудовой потенциал как отдельно взятого работника, так и всех человеческих (трудовых) ресурсов, занятых в национальной экономике.

К основным компонентам трудового потенциала работника относятся:

1) психофизиология человека, включающая в себя работоспособность, выносливость, состояние здоровья, склонности человека, тип нервной системы и др.;

2) социально-демографическая составляющая – возраст, пол, статус, семейное положение;

3) квалификационная составляющая: уровень образования, объем специальных знаний и трудовых навыков, интеллект, творческие способности и т.д.;

4) личностные характеристики, такие как отношение к труду, удовлетворенность трудом, морально-этические аспекты трудового поведения, ценностные ориентации, мотивация и другие.

Поскольку, как мы показали, трудовой потенциал включает в себя человеческий капитал, то он не является постоянной величиной, так как может меняться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения. Кроме того, психофизиологические и личностные характеристики работника во многом зависят от состояния человека, его здоровья, физических перегрузок, уровня конфликтности и стрессоустойчивости, состояния нервной системы.

Оценка трудового потенциала, его определение даже в рамках организации представляет собой не до конца решенную методологическую проблему. Она заключается в том, что количественная оценка на практике производится в отношении социально-демографических и психофизиологических характеристик. В отношении ряда личностных

характеристик может применяться бальная оценка, например удовлетворенность трудом можно определять с помощью теста Герцберга.¹

В практике организации труда, объемную величину трудового потенциала определяют через совокупный фонд рабочего времени в человеко-часах, умноженный на среднегодовую численность работников. Однако, по нашему мнению, это дает возможность лишь приблизительной оценки количественной составляющей трудового потенциала в рамках организации, дающей возможность расчета численной потребности в персонале.

Поэтому приведенная нами выше формула оценки трудового потенциала, является более объективной как на макро, так и на микроуровне.

Из перечисленных составляющих трудового потенциала, очевидно, что часть из них составляет врожденные свойства людей, которые следует поддерживать, а часть является приобретенными, появляющимися с обретением человеком социального опыта.

Для наглядности сведем эти свойства в таблицу 1.1²

Таблица 1.1

Совокупность врожденных и приобретенных свойств личности, составляющих трудовой потенциал.

№	Врожденные	Приобретенные
1	Состояние здоровья	Работоспособность
2	Тип нервной системы	Выносливость по отношению к труду
3	Способности	Возраст
4	Пол	Семейное положение
5	Интеллект	Статус
6	Творческие способности	Уровень образования
7	Активность	Объем специальных знаний и

¹ Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности, М.: Альфа-Пресс, 2006. с.100

² Составлена автором

		трудовых навыков
8	Дисциплинированность	Компетентность
9	Позитивное отношение к труду	Мотивация
10	Воля	Склонности, интересы и ценностные ориентации
11	Степень конфликтного взаимодействия	Морально-этические аспекты трудового поведения.

Рассмотрим, что необходимо для формирования трудового потенциала с учетом тех из приведенных выше качеств, которые возможно изменить в процессе накопления жизненного и социального опыта.

1) Пол работника влияет на формирование трудового потенциала в определенных видах деятельности, так как есть тяжелые работы, которые не могут выполнять женщины, а есть наоборот «чисто женские» виды труда, как физического так умственного, например, сборщицы электрических реле или сортировщицы шариков для подшипников - вид ручного труда, который выполнялся только женщинами еще со времен Ф.У. Тейлора, описавшего его в своей книге «Принципы научного менеджмента»¹.

2) Состояние здоровья работника можно определить через количество человеко-дней, которые работник болел на основании учета листов временной нетрудоспособности. Снижение времени отсутствия работника по болезни можно снизить путем введения системы бонусов за здоровый образ жизни, отказ от курения, стимулы, побуждающие к занятию спортом, например, применяющаяся на ряде предприятий частичная оплата абонементов на посещение бассейна, фитнес-клуба, тренажерного зала или других оздоровительных мероприятий, хотя с другой стороны работоспособность человека, скрывающего свое болезненное состояние, связанное с хроническими или врожденными

¹ Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991 г., с 53.

недугами, но желающего получить дополнительные материальные бонусы, естественно будет снижаться.

3) Тип нервной системы, определяемой в соответствии с учением о высшей нервной деятельности академика И.П. Павлова, в основном характеризуется типом темперамента, определяющим динамику психического реагирования на внешнее воздействие и психологическим типом личности, зависящим от акцентуации характера.

Характер проявляется в поведении человека, в его отношении к миру и к себе, являясь сочетанием наиболее устойчивых, существенных особенностей личности.

В процессе реализации мотивационной политики руководители организаций должны учитывать психологические особенности каждого индивида, тип его характера, темперамента и особенности поведения в процессе трудовой деятельности.

4) Способности (в т.ч. творческие). Под способностями в психологии понимается совокупность врожденных и приобретенных регуляционных свойств, которые определяют психофизиологические возможности индивида в различных видах деятельности¹. Однако, несмотря на врожденный характер способностей, они должны открыться, а это может произойти, за исключением редких случайностей, только при условии их развития, заключающегося в обучении и приобретении практических навыков. В зависимости от вида деятельности могут применяться самые различные виды и методы обучения, такие как тренинги, мастер-классы, семинары, и т.п., что определяется конкретной потребностью в обучении как отдельного работника, так и персонала компании в целом, и наличием финансовых возможностей компании или индивида. Здесь как раз проявляется влияние рынка, так как работник или организация, вкладывающая инвестиции в человеческий капитал своих

¹ Еникеев М.И. Общая психология М.: «Издательство «Приор», 2000, с.264.

работников, руководствуется в первую очередь конкретной целью, связанной с производственной ситуацией.

5) Интеллект. Под интеллектом понимается относительно устойчивая структура умственных способностей личности.¹ Т.е. способность к мышлению или, говоря обычным языком - ум. Если рассматривать эту дефиницию у нормальных социализированных личностей, то, естественно, что люди, обладающие повышенной степенью образования (высшим, вторым высшим, или защитившим диссертацию по тем или иным наукам), имеют более высокий уровень интеллекта. Хотя широта мышления является в первую очередь врожденным свойством личности. Индивиды, обладающие высоким уровнем интеллекта при прочих равных условиях могут достичь более высокого положения в деловой или профессиональной карьере.

6) Активность зависит в первую очередь от типа темперамента человека, но также определяется мотивами, являющимися движущей силой в любой деятельности. Поэтому если работник является пассивным по своему психологическому типу, но руководство проводит в отношении его правильную политику мотивации и стимулирования, то работник будет проявлять активность в отношении поставленных перед ним задач, для того чтобы удовлетворить свои личные цели, соответствующие целям организации.

7) Воля, дисциплинированность, позитивное отношение к труду являются качествами одного порядка, но разного происхождения. Воля – это сознательная саморегуляция субъектом своей деятельности и поведения, обеспечивающая преодоление трудностей при достижении цели². Поэтому ее можно тренировать, воспитывать и развивать. Дисциплинированность и трудолюбие, хотя и вытекают из акцентуации

¹ Психология. Словарь. /под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского, М.:Политиздат, 1990 с.142.

² Краткий психологический словарь/ под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского, М.:Политиздат,1985, с.48.

характера человека и наблюдаются у таких типов как педант или эпилептоид¹, но в большинстве случаев часто отсутствуют у работников.

Поэтому формирование у большинства работников трудолюбия, ответственности за выполняемое дело, дисциплинированности является серьезной практической и методологической проблемой стоящей перед экономикой труда и управлением персоналом в процессе формирования трудового потенциала.

8) Степень конфликтного взаимодействия, в первую очередь зависит от психологического типа личности и уровня социализации индивида в коллективе и обществе. Наиболее конфликтными являются люди, имеющие холерический темперамент, и в то же время истероидный, или демонстративный тип акцентуации характера. Социализация личности, т.е. то насколько они адаптированы в окружающей среде, в первую очередь трудовой деятельности, оказывает влияние на степень конфликтного взаимодействия по отношению к окружающим.

Рассмотрев врожденные качества работников, составляющие трудовой потенциал, проанализируем влияние их приобретенных качеств на процесс его формирования.

1) Работоспособность и выносливость по отношению к труду зависят от состояния здоровья работника, но во многом на их формирование оказывает влияние та система воспитания, которой человек подвергался еще в детском возрасте, во всех институциональных проявлениях – семья, школа, религия, дружеские отношения (власть примера) и т.п. На работоспособность также влияет уровень конфликтов и стрессов окружающих человека на работе и в быту. Важное место в формировании работоспособности и выносливости занимает внутренняя мотивация работника или самомотивация, так как результаты выполнения задач, поставленных работником перед самим собой нужны в первую очередь ему. Однако чрезмерная работоспособность при некоторых условиях

¹ Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности, М.:Альфа-Пресс, 2006, с 121, 123.

может перерасти в трудоголизм, отрицательно сказывающийся на развитии личности и способствующий возникновению конфликтных ситуаций с окружающими.

2) Возраст и семейное положение являются в некоторой степени вещами взаимосвязанными, так как работник обретает семью уже в сознательном возрасте, обладая чувством социальной ответственности за себя и своих родных. Возраст – эта категория, которую нельзя ускорить никакими методами управления, но по мере взросления сознательного, мотивированного и квалифицированного работника, его трудовой потенциал возрастает. Поэтому трудовая карьера работника по временному критерию делится на шесть этапов, продолжительностью от 5 до 15 лет, в период прохождения которых, работник ставит перед собой мотивированные цели. Работник, обремененный семьей, т.е. находящийся в браке и имеющий детей, в большинстве случаев работает лучше, сознательно ощущая страх перед потерей рабочего места, старается брать на себя дополнительную рабочую нагрузку с целью увеличения оплаты труда, более дисциплинированно и ответственно относится к своим трудовым обязанностям, чем свободный от семейных уз человек. Но с другой стороны, семейный человек, менее мобилен, поэтому в случае длительных командировок эффективность его деятельности может быть снижена.

3) Статус. Статус работника следует рассматривать с двух позиций. Во-первых, это социальный статус. Под этим термином подразумевается положение индивида в социальной системе, характеризующее совокупность его прав и обязанностей. Во-вторых, в рамках социального статуса различают еще и личный статус человека. Личный статус представляет собой положение, которое человек занимает в малой или первичной группе и оценивается по своим индивидуальным качествам (например, человек, обладающий лидерскими качествами). Социальный статус – положение, которое человек автоматически занимает, как

представитель большой социальной группы (профессиональной, классовой) в данной социальной системе (генеральный директор фирмы, министр).

4) Уровень образования, являясь важным фактором развития трудовых ресурсов, оказывает влияние на формирование трудового потенциала, так как составляет необходимое условие профессионального или должностного роста работника. Данный фактор также оказывает большое влияние на межличностное взаимодействие в группах и эффективность их работы. Образованные люди уверены в своей правоте и не слишком стремятся к поддержке со стороны членов коллектива.

5) Объем специальных знаний и трудовых навыков, а также компетентность являются взаимосвязанными элементами профессионально-личностного развития работника, и важным условием формирования трудового потенциала работника, так как позволяют ему выполнять порученную работу более эффективно на квалифицированном уровне и соответственно получать за это более высокую оплату труда. Кроме того, получение профессиональных знаний, компетентность в работе, являются факторами, способствующими удовлетворению мотивационной потребности в уважении и признании (самоуважении), являющейся согласно теории А. Маслоу одной из потребностей высшего порядка.¹

б) Мотивация работника является важнейшим фактором формирования трудового потенциала. Неправомерно говорить о том, что работник обладает разными мотивациями. Человеческая мотивация едина, но поскольку она состоит из целого ряда потребностей, как низшего, так и высшего порядка, удовлетворяемых работником в большей или меньшей степени, в зависимости от испытываемой нужды в том или ином благе, то можно говорить о *мотивационном спектре*, влияющем на эффективность труда работника, и как следствие, способствующем формированию

¹ Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999, с.90.

трудового потенциала. Считается, что в условиях рынка более важно удовлетворение первичных мотивационных потребностей, таких как материальные, и безопасности и защищенности. В отдельные периоды времени это соответствует истине, но большое влияние на удовлетворение потребностей играют и многие другие факторы, часть из которых мы рассматривали выше, например, уровень образования, статус и т.п. Чем выше степень влияния этих факторов, тем большее значение для работников имеет удовлетворение потребностей высшего порядка, таких как самовыражение, успех, власть.

7) Склонности, интересы и ценностные ориентации. Эти составляющие трудовой деятельности работника являются психологическими факторами воздействия на трудовой потенциал и представляют собой также мотивационные аспекты, способствующие повышению эффективности труда. Склонность к тому или иному виду деятельности, определяет выбор профессии и дальнейшее движение по выбранному трудовому пути. Если этот выбор сделан целенаправленно и обдуманно, под влиянием не сиюминутной привлекательности, то это залог успеха в профессиональном или карьерном росте работника. Поэтому перед тем как сделать свой выбор профессии, очень желательно пройти профориентацию. Профессиональная ориентация – это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или смену рода деятельности.¹ Работа по профориентации ставит своей целью оказание помощи молодым людям (учащимся средних школ) и людям, ищущим работу в выборе профессии, специальности, места работы или учебы с учетом присущих им склонностей и интересов,

¹ Управление персоналом организации под ред. А.Я. Кибанова, М.: ИНФРА-М, 2003, с.355.

психофизиологических особенностей, а также с учетом складывающейся в каждом временном периоде конъюнктуры на рынке труда.

Интерес - эмоционально насыщенная направленность на объекты, связанные со стабильными потребностями человека.¹ Интерес – это мотивационно–регуляционный механизм человеческого поведения, определяемый иерархией сформированных потребностей. Интересы разделяются по содержанию (материальные и духовные), широте (ограниченные и разносторонние) и устойчивости (кратковременные и устойчивые). Удовлетворение интереса не погашает его, а формирует еще более разветвленную систему интересов.² Интерес представляет собой мотивационное состояние, в котором пребывает работник, в период удовлетворения определенных групп потребностей, поэтому влияние системы интересов на формирование трудового потенциала не менее важно, чем системы мотивационных потребностей.

Ценностные ориентации представляют собой сформированную или находящуюся в стадии формирования, например, у молодых людей, иерархию представлений о тех или иных аспектах жизни и деятельности, в том числе и трудовой. Система ценностей каждого работника позволяет ему делать не только осознанный выбор вида деятельности, но и тех методов, которые позволят ему достичь своих целей с наименьшими издержками. Система ценностных ориентаций, во многом зависит от психологического типа личности. Не менее важное место в формировании ценностных ориентаций личности занимает и общественная привлекательность или престижность того или иного интересующего людей объекта.

Например, каждый работник, под словом карьера, подразумевает какие-то, присущие лично ему субъективно осознанные ценности, которые он хочет реализовать в своей деятельности.

¹ Еникеев М.И. Общая психология М.: «Издательство «Приор», 2000, с.264.

² Шаховой В.А., Шапиро С.А., Мотивация трудовой деятельности. М.: Альфа-Пресс, 2006 с.110

8) Морально-этические аспекты трудового поведения. Это приобретенные качества, которые формируются не просто в процессе трудовой деятельности, но и в рамках каждой конкретной организации, в которой в настоящее время трудится тот или иной работник. Они напрямую связаны с корпоративной культурой организации.

В своей профессиональной деятельности каждый работник обязан соблюдать и выполнять морально-этические нормы и правила поведения по отношению к своему окружению, коллегам по работе, партнерам, клиентам. Очень важным является соблюдение этики делового общения, так как это один из критериев оценки профессионализма и отдельного работника и самой организации.

Таким образом, для формирования трудового потенциала как любого работника, так и их совокупности в рамках организации, отрасли, или в больших масштабах с учетом рыночных преобразований социально-экономической жизни, как самим работникам, так и руководителям различного уровня необходимо развивать в процессе трудовой деятельности врожденные качества работников, с целью повышения эффективности труда и способствовать более успешному внедрению их приобретенных качеств в трудовой деятельности.

Литература

1. Еникеев М.И. Общая психология М.: «Издательство «Приор», 2000.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
3. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991.
4. Управление персоналом организации под ред. А.Я. Кибанова, М.: ИНФРА-М, 2007.
5. Шаховой В.А., Шапиро С.А., Мотивация трудовой деятельности. М.: Альфа-Пресс, 2006