

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

О. И. Кулебакина

THE MODERN APPROACHES TO RESEARCHING WORK FORCE CAPACITY

O. I. Kulebakina

В статье анализируются основные подходы к исследованию экономической категории «качество рабочей силы». Рассматриваются точки зрения современных авторов, выявляются достоинства и недостатки предложенных ими определений.

The main approaches to researching the economic category of work force capacity are considered in the paper. Modern authors' viewpoints are analyzed, advantages and drawbacks of the suggested definitions are revealed.

Ключевые слова: качество рабочей силы, характеристики качества рабочей силы, человеческий капитал.

Keywords: workforce capacity, characteristics of work force capacity, human capital.

Анализ новейших научных публикаций свидетельствует об активизации усилий ученых в развитии теории, методологии и совершенствовании методического инструментария перехода Российской Федерации от сырьевого к инновационному этапу развития.

Концентрация внимания ученых на решении данной проблемы связана с определенными обстоятельствами. Во-первых, сырьевая ориентированность значительного числа регионов России в стратегической перспективе означает тупиковый путь развития, высокую вероятность надолго остаться в числе развивающихся стран. Во-вторых, сырьевая направленность приводит к высокой чувствительности и зависимости от внешнеэкономической конъюнктуры на энергетические ресурсы на мировом рынке.

Изложенные и многие другие проблемы могут привести к значительной зависимости России от наиболее развивающихся стран мирового сообщества, к утрате самостоятельности. Однако в совокупности ключевых проблем развития России глобальной является проблема качества рабочей силы, обоснования направлений, обеспечивающих кардинальное повышение роли качества рабочей силы профессиональных кадров в сфере материального производства в обеспечении устойчиво-сбалансированного развития социально-экономической системы России на инновационной основе. Именно данная проблема является наиболее важной и актуальной с точки зрения стратегического развития государства и требует дальнейшего научного осмысления, а также развития теории и методологии.

Существующее научное многообразие различного рода публикаций свидетельствует о наличии большого числа категорий, терминов, понятий, а именно: качество рабочей силы, стоимость рабочей силы, человеческий капитал, человеческий фактор, качество социально-трудовой жизни и т. д. Очевидно, что основой изложенных понятий является человек как биосоциальное существо, обладающее потребительной стоимостью и стоимостью. Именно человек обладает уникальной способностью создавать добавленную стоимость, величина которой зависит от целого ряда факторов и условий.

В большой советской энциклопедии рабочая сила определяется как способность к труду, совокупность

физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используются им для производства жизненных благ. В такой трактовке рабочая сила является с одной стороны категорией, а с другой – понятием, носящим всеобъемлющий характер. Речь идет о том, что рабочая сила может быть отнесена с понятийной точки зрения к различным сферам жизнедеятельности индивида: материальная сфера производства, которая включает в себя предприятия по производству широкого спектра материальных ценностей, товаров. Далее сюда же может быть отнесена сфера производства различного рода услуг в торговле, снабжении, жилищно-коммунальном секторе, культуре, здравоохранении, сельском хозяйстве и т. д. Каждая из изложенных сфер характеризуется различным набором терминов. Так, например, в угольной промышленности рабочая сила характеризуется такими терминами, как рабочая сила по добыче угля, проведению горных выработок и т. д., характеризующих специфику и особенности к труду как общую совокупность физических и интеллектуальных способностей индивидов, занятых в этой сфере материально производства. В этой связи можно считать, что рабочая сила может функционировать лишь в системе определенных производственных отношений и обладать спецификой и особенностями данной сферы, являясь элементом производительных сил. Поэтому она характеризуется терминами и понятиями, присущими каждой конкретной сфере.

В контексте изложенного материала обратимся к исследованию существующих подходов к рабочей силе как категории.

По мнению *Е. Сахонько*, рабочая сила – это способность человека к производительному труду независимо от того, реализуется ли она в качестве товара или нет [7]. Однако неясно за счет каких свойств достигается эта способность, а также за счет каких внутренних характеристик создаются побудительные мотивы к повышению производительности труда. Данное автором определение понятию «рабочая сила» является ограниченным, поскольку вне поля зрения остаются способности работника, их сущность и содержание.

Е. А. Волкова и *Е. В. Калининкова* отмечают, что рабочая сила определяется как товар особого рода,

производственные качества которого целиком определяют и конкурентоспособность, и прибыльность организации. Она является основным ресурсом и представляет собой совокупность физических, умственных и духовных способностей, благодаря которым человек может участвовать в трудовой деятельности [1, с. 61].

Е. А. Волкова, Е. В. Калинин отмечают, что «особенность рабочей силы как товара состоит в том, что собственником и носителем этого товара является работник. Работодатель не может использовать работника по своему произволу, он должен соблюдать общественные нормы и морали, требования государственного законодательства и международных конвенций, регулирующих рынок труда» [1, с. 62]. Кроме этого, товар «рабочая сила» отличается от других товаров тем, что его нельзя положить на склад для дальнейшего хранения. Если работник не продал свою способность к труду, то ему как собственнику товара нет никакой пользы от этого, работник не получит вознаграждения.

Положительным является то, что авторы изложенных точек зрения определяют рабочую силу как совокупность физических, умственных и духовных способностей, которые определяют конкурентоспособность и прибыльность организации. В то же время авторы раскрывают содержание физических, умственных и духовных способностей и на основе каких характеристик достигается конкурентоспособность человека.

Е. А. Волкова, Е. В. Калинин в своей работе отмечают, что как и всякий товар, рабочая сила имеет потребительную стоимость, т. е. качество. Продавец фактически отдает лишь проданную им потребительную стоимость (качество рабочей силы). Покупателю товара «качество рабочей силы» принадлежит потребление способности к труду [1, с. 62].

В наиболее общем плане потребительная стоимость товара «качество рабочей силы» представлена следующими характеристиками [1, с. 63]:

1. Основные характеристики, определяемые предназначением товара «качество рабочей силы», – определенный уровень и содержание профессиональных знаний, навыков, умений.

2. Физические характеристики, определяемые демографическими особенностями рабочей силы, а именно пол, возраст, семейное положение, место жительства.

3. Расширенные характеристики, определяемые особенностями психолого-мотивационного механизма профессиональной деятельности (способностями и мотивами к труду), – целеустремленность и активность, работоспособность, культурный уровень.

4. Специфические характеристики, связанные с конкретными особенностями требований потребителя к качеству товара «рабочая сила». Среди таких характеристик можно выделить: уровень профессиональной гибкости, степень географической мобильности, преимущества перед конкурентами, коммуникабельность, лояльность, владение персональным компьютером и иностранным языком, наличие водительских прав.

Несомненной заслугой *О. И. Дудиной и В. А. Зеленкова* является позиция, согласно которой рабочая сила – это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это запас навыков, знаний, способностей. Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, это такое использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности, которое приводит к росту заработка работника. И в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить [3].

Вместе с тем нельзя не отметить, что не любой запас знаний, навыков, мотиваций способствует росту производительности труда, повышению конкурентоспособности рабочей силы. Следовательно, знания, умения, навыки, проявляющиеся в высоком профессионализме, должны постоянно совершенствоваться и обновляться. На смену старым знаниям приходят новые и новейшие знания.

В анализируемых точках зрения не отмечается очень важная составляющая рабочей силы, а именно то, что она обладает не только потребительной стоимостью, но и стоимостью. Потребление овеществленных знаний, умений, навыков, физиологических, профессиональных умений и способностей требует возмещения в виде определенной стоимости, которая проявляется в форме цены рабочей силы.

О. И. Дудина и В. А. Зеленкова считают, что качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника [3].

В более обобщенном виде авторы дают следующее определение: качество рабочей силы – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые активно используются в той или иной сфере производства, содействуют росту производительности и качеству его труда и тем самым влияют на рост заработка данного человека [3].

С. Трошина считает, что рабочая сила – это совокупность физических и интеллектуальных способностей человека к труду. Однако автор не раскрывает содержание и структуру физических и интеллектуальных способностей человека.

Термин «качество рабочей силы» в экономической науке не сформирован. Даже в многопрофильных и специализированных словарях данное понятие не содержится. Исключением является словарь «Труд и социальное развитие».

Качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здо-

ровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность.

Несомненной заслугой *А. А. Разумова и В. П. Дрямова* является то, что авторы определяют качество рабочей силы как экономическую категорию, которая выражает отношения между работником и работодателем по поводу формирования, развития и реализации способностей человека к труду. Эти свойства отражают профессионально-квалификационные, медико-физиологические и личностные характеристики работника: уровень образования, наличие профессиональных навыков и опыта, компетентность, состояние здоровья, умственные способности, мобильность, мотивируемость и др. [6, с. 87]. Однако авторы, раскрывая содержание профессионально-квалификационных, медико-физиологических и личностных характеристик работника не учитывают тот факт, что у работника должен быть определенный запас знаний и умений.

По мнению *М. В. Симоновой*, качество рабочей силы является единством развитых способностей к труду, условий реализации этих способностей при наличии мотивации к применению этих способностей и оказывает влияние на формирование этих условий. Положительным является то, что автор определяет качество рабочей силы как единство развитых способностей к труду. Однако автор не раскрывает содержание данных способностей индивида. Добавим, что качество рабочей силы включает в себя и уровень квалификации работников, уровень профессиональной подготовки, а также производственный опыт.

М. Я. Сонин связывает качество рабочей силы с образовательным и профессионально-квалификационным развитием работника, с его экономической подготовкой [8]. Положительным моментом в данной трактовке качества рабочей силы является то, что автор связывает данную категорию с профессионализ-

мом и квалификацией работника, а также с уровнем его образования. Однако автор не отмечает того, что составной характеристикой категории «качество рабочей силы» является опыт работы индивида в определенной сфере деятельности.

Несомненной заслугой *Ю. А. Дмитриева* является то, что автор подчеркивает, что понятие «качество рабочей силы», помимо психологических, физических качеств и здоровья работников, включает ряд характеристик, определяющих уровень общего и специального образования, накопленный производственный опыт, общий культурный уровень развития, зависящий от всего комплекса жилищных условий [2]. Однако в данном определении автор не раскрывает содержание психологических и физических качеств работников. По нашему мнению, качество рабочей силы является обобщенной характеристикой уровня развития рабочей силы в целом.

В современной экономической теории наряду с категорией «качество рабочей силы» используется понятие «человеческий капитал». Рабочая сила – это сложно-структурированное понятие и проявляется через человеческий капитал. Термин «человеческий капитал» часто используется западными экономическими деятелями.

Термин «человеческий капитал» впервые появился в работах Теодора Шульца, который предложил следующее определение: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [12].

На наш взгляд, следует выделить четыре группы факторов, которые оказывают максимальное влияние на формирование качества рабочей силы. Данная группа факторов представлена на рисунке.

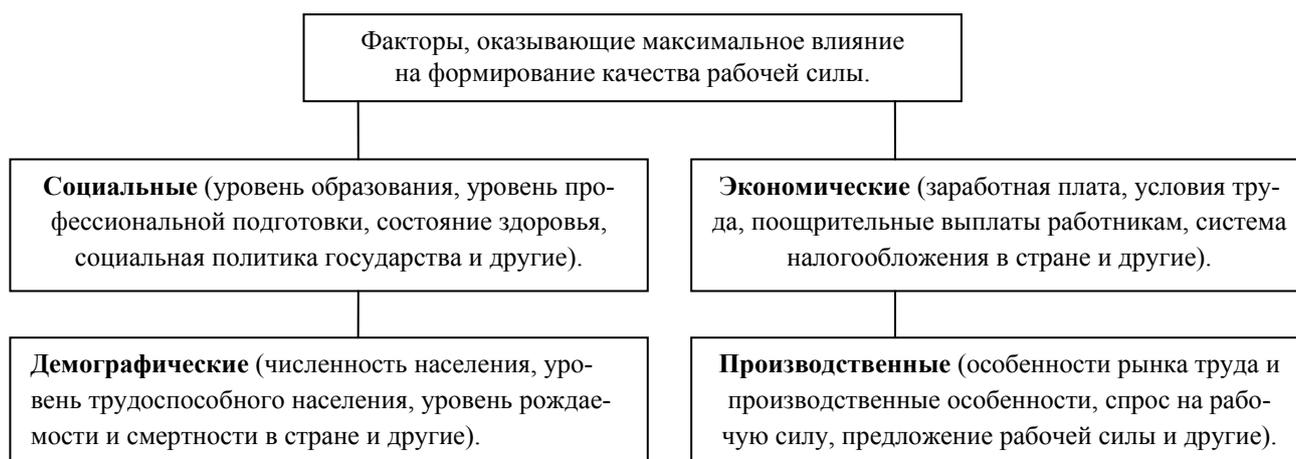


Рис. Факторы, оказывающие максимальное влияние на формирование качества рабочей силы

Мы считаем, что человеческий капитал – это совокупность созидательных способностей, личных качеств и мотиваций индивидов, находящихся в их собственности, накапливаемых за счет инвестиций и используемых в той или иной сфере общественного

производства в течение всего периода трудовой жизни работника с целью получения им в будущем большего дохода.

По мнению *В. Н. Хасановой и М. Ю. Шапкина*, существуют объективные и субъективные факторы,

влияющие на качество труда. К объективным факторам они относят технические характеристики оборудования, технологию и организацию производства, а к субъективным факторам – качественные характеристики рабочей силы, по поводу содержания которых существуют определенные разногласия в отечественной экономической литературе [10, с. 176]. Несомненной заслугой В. Н. Хасановой и М. Ю. Шапкина является то, что авторы выделяют две группы факторов, влияющие на качество труда, а именно объективные и субъективные факторы. Однако авторы не раскрывают содержание качественных характеристик рабочей силы, что является немаловажным при характеристике такого понятия как качество труда.

По мнению *О. В. Стакановой*, рабочая сила с качественной стороны характеризуется уровнем профессионально-квалификационной подготовки, производственного опыта, навыков, научно-технических знаний [9, с. 75]. По нашему мнению, автор абсолютно точно определяет рабочую силу с качественной стороны такими характеристиками как уровень профессионально-квалификационной подготовки, производственный опыт, навыки, научно-технические знания. Однако немаловажными характеристиками качества рабочей силы являются, например, такие характеристики как состояние здоровья работника, его возраст, уровень культурного развития.

Н. С. Яковчук считает, что качество рабочей силы – это совокупность физических и интеллектуальных способностей работников [11]. Положительным является то, что Н. С. Яковчук определяет качество рабочей силы как совокупность физических и интеллектуальных способностей работников. Однако данное автором определение, на наш взгляд, достаточно упрощенно, т. к. автор не дает четкого определения физическим и интеллектуальным способностям работника, не раскрывает их особенности и содержание.

По мнению *А. Э. Котляра*, качественная характеристика рабочей силы предполагает наряду с данными о физическом развитии определенный уровень образования, производственного опыта, навыков и квалификации [4, с. 24]. Положительным является то, что автор определяет качество рабочей силы физическими характеристиками, а также уровнем образования, производственным опытом, навыками и квалификацией работника. В то же время А. Э. Котляр не описывает, какие конкретно физические характеристики определяют качество рабочей силы. Добавим также, что определенный уровень знаний и умений оказывает непосредственное влияние на формирование категории «качество рабочей силы». Категория «качество рабочей силы» определяет подготовленность человека к работе, его возможность принимать участие в определенной производственной деятельности и определяет результат этой деятельности.

В российской экономической литературе рассматривается два подхода к определению понятия «качество рабочей силы». Подходы к определению

понятия «качество рабочей силы» представлены в таблице [1, с. 53].

Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина определяют качество рабочей силы как устойчивую совокупность свойств физических и умственных способностей человека, характеризующих уровень его подготовки (профессиональный и квалификационный), требуемый для выполнения определенного вида и сложности труда [5, с. 637].

Здоровье человека и его интеллектуальные способности являются основными заданными от природы характеристиками. На основе этих способностей и формируется в итоге качество рабочей силы. При отсутствии здоровья снижается работоспособность сотрудников. Интеллектуальные свойства, данные от природы, с течением времени претерпевают изменения в связи с состоянием здоровья и возрастом человека.

Таблица

Подходы к определению понятия «качество рабочей силы»

<i>Первый подход</i>	<i>Второй подход</i>
Качество рабочей силы связывается с «образовательным и профессионально-квалификационным развитием работника» (уровень профессионально-квалификационной подготовки, производственный опыт, навыки, научно-технические знания).	Качество рабочей силы определяется совокупностью «физических и интеллектуальных способностей работника» (уровень квалификации, профессиональной подготовки и образования, навыки, производственный опыт, состояние здоровья, пол, возраст, культурный уровень развития).

При характеристике понятия «качество рабочей силы» можно выделить следующие особенности:

- 1) рабочая сила в виде знаний, умений и навыков может накапливаться;
- 2) качество рабочей силы считается основным фактором экономического роста страны;
- 3) инвестиции в повышение качества рабочей силы обеспечат в итоге получение высокого дохода;
- 4) инвестиции в рабочую силу должны быть экономически необходимыми и обоснованными.

Таким образом, по нашему мнению, качество рабочей силы – это, прежде всего, непрерывный процесс накопления и использования новых и новейших знаний, навыков, умений, опыта и способностей работника. Можно считать, что качество рабочей силы определяется совокупностью образования работника, его умственных способностей, а также производственного опыта. Кроме того, качество рабочей силы зависит и от состояния здоровья, пола, возраста, культурного уровня и образа жизни работника.

Литература

1. Волкова, Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы / Е. А. Волкова, Е. В. Калининкова. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 229 с.

2. Дмитриев, Ю. А. Управление качеством рабочей силы в условиях перестройки / Ю. А. Дмитриев. – Ярославль. – 1988. – 232 с.
3. Дудина, О. И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий / О. И. Дудина, В. А. Зеленков. – Режим доступа: http://www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/11890.html
4. Котляр, А. Э. Формирование и использование трудового потенциала / А. Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1987. – № 9.
5. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник: в 2-х т. Т. 1 / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 760 с.
6. Разумов, А. А. Качество рабочей силы: от теории к практике / А. А. Разумов, В. П. Дрямов // Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – № 8/9.
7. Сахонько, Е. К вопросу о стоимости рабочей силы при капитализме / Е. Сахонько. – Режим доступа: <http://www.thewalls.ru/parshev/work1.htm>
8. Сонин, М. Я. Воспроизводство рабочей силы / М. Я. Сонин. – М., 1976. – 533 с.
9. Стаканова, А. В. О структуре трудового потенциала / А. В. Стаканова // Социологические исследования. – 1981. – № 2.
10. Хасанова, В. Н. Методологические проблемы оценки качества рабочей силы / В. Н. Хасанова, М. Ю. Шапкин // Экономика и управление. – 2010. – № 10.
11. Яковчук, Н. С. Воспроизводство рабочей силы и его особенности в условиях развитого социализма / Н. С. Яковчук. – М., 1987. – 321 с.
12. Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Shultz. – N.Y., 1968. – V. 6.

Информация об авторе:

Кулебакина Олеся Игоревна – аспирантка кафедры финансов и банковского дела Кемеровского института (филиала) Российского государственного торгово-экономического университета, 89511889567, kulebakina5@mail.ru.

Olesya I. Kulebakina – I am post graduate student at the Department of Banking and Finance of the Russian State Trade and Economics University, Kemerovo branch.