

СИСТЕМНЫЕ ПРИЗНАКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ

Обоснована необходимость использования системного подхода к характеристике трудового потенциала. Раскрывается системная методология формирования трудового потенциала. Рассматриваются основные понятия, используемые в рассмотрении трудового потенциала, как системы. Показаны системные признаки трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал; теория трудового потенциала; человеческий потенциал; компоненты трудового потенциала на стадии формирования; системные принципы.

V.G. Bylkov

SYSTEM CHARACTERISTICS OF LABOUR POTENTIAL: METHODOLOGY ISSUES

The author substantiates the necessity of applying the system approach to characterizing labour potential. The article describes system methodology of forming labour potential, discloses key notions that help to consider labour potential as system, and provides system characteristics of labour potential.

Keywords: labor potential; theory of labor potential; human potential; components of labor potential at the initial stage; system principles.

Данная статья является продолжением публикаций автора относительно концепции теории трудового потенциала [1, с. 74–79]. Концепция трудового потенциала предполагает системную методологию исследования, имеет принципиальные отличия от традиционных установок мейнстрима и характеризует основу включения человека в социально-трудовые отношения на рынке труда.

Системный подход предусматривает, в первую очередь, рассмотрение сущности «потенциала», как общекатегорийного понятия. Анализ практики применения категории «потенциал» в экономической сфере позволяет сделать вывод о том, что в основе познания данной научной дефиниции используются представления о потенциале, сформированное в естественных науках.

Потенциал (от лат. *potentia* — сила) — источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели [4, с. 1058]. В основе понятия «потенциал» лежит понятие «потенция», определяемое как скрытая возможность, способность, сила, могущая проявиться при известных условиях [4, с. 1058].

Еще К. Маркс в «Капитале», применительно к понятию «рабочая сила», определяет силу как способность, возможность, потенцию, т.е. он рассматривает данное понятие в плане соотношения возможность-действительность. Иными словами, рабочая сила представляет собой способность к труду — возможность выполнения труда. Тогда как труд — действительность (реализация рабочей силы). «Способность к труду еще не означает труд, подобно тому, как способность переваривать пищу вовсе не совпадает с фактическим перевариванием пищи» [3, с. 470].

Как подчеркивает А.И. Рофе, «...рабочей силой, или силой работника, можно назвать его способность к выполнению определенных трудовых обязанностей, которая после реализации количественно будет соответствовать своим возможностям. Если работать в полную силу, то результат будет равен ее потенции, а при работе, например, вполсилы результат будет равен половине возможного и т.д.» [6, с. 103–104].

В этой связи, физические, интеллектуальные и духовные способности человека к труду представляют собой потенциальную возможность труда, как системы в совокупности с материально-вещественными факторами труда, и для того, чтобы они реализовались, стали действительностью, превратились в действительность, необходима совокупность условий — это условия труда, условия производства, т.е. те объективные условия, объекты, предметы, вещи, без которых невозможна деятельность субъекта труда и производства, невозможны труд и производство, как предметная деятельность. Для того чтобы труд состоялся вообще, необходимо так же соединение рабочей силы со средствами производства в соответствующей общественной форме, экономического отношения — найма.

Таким образом, трудовой потенциал означает не только наличие сил и средств, но и то, что они находятся в скрытом виде, т.е. характеризуются возможностью их эффективного использования при определенных условиях. Это означает, что трудовой потенциал, как скрытая возможность человека (способность, готовность к труду), может быть реализована на рынке труда. Характер проявления и степень ее раскрытия зависит от определенных социально-экономических условий функционирования системы рынка труда.

При исследовании трудового потенциала появляется возможность представить описание каждого его элемента целостной системой, с определенной структурой и механизмом отношений между ее составными частями, т.е. множеством структурных и функциональных инвариантов систем, отражающих экономические, социальные, психологические, мотивационные, организационные, институциональные и другие стороны трудовой деятельности.

С другой стороны, трудовой потенциал, как один из основных компонентов обеспечения рыночной экономики, опосредующий различного рода социально-экономические системные связи, социально-трудовые отношения, позволяет выстраивать вокруг себя множество системных конструкций, в которых он сам будет выступать как их подсистема или элемент (к примеру, системы рынка труда).

К тому же, построение системы «трудовой потенциал» сопряжено с большими методологическими трудностями, которые связаны с развитием человека, как социального объекта, носителя определенных ценностей, личных и социальных потребностей, обладателя уникальных способностей.

Поэтому при конструировании системы «трудовой потенциал» следует учитывать, что каждый носитель труда характеризуется социально-психологической уникальностью с широким множеством «внутренних» личностных, социальных и психофизиологических параметров, которые изменяются под действием достаточно большого количества «внешних» условий на протяжении определенного периода времени (трудовой жизни).

Обычно под системой понимается комплекс взаимодействующих, тем или иным образом, компонентов: «...система — есть комплекс элементов, находящихся во взаимодействии».

По нашему мнению, наиболее полное определение системы следующее: «Система — есть множество связанных между собой компонентов той или иной природы, упорядоченное по отношениям, обладающим вполне определенными свойствами: это множество характеризуется единством, которое выражается в интегральных свойствах и функциях множества» [2, с. 13].

Это означает, что всякая целостная система обладает соответствующим составом — известным количеством определенных компонентов, частей. Совокупность параметров, характеризующих возможности выполнения трудовой деятельности, которые имеют синергетические свойства, изменяются во времени под действием внутренних и внешних условий в процессе развития системы «трудовой потенциал», мы определяем как компоненты.

Из особенностей компонентной структуры системы следует, что система, как сложный объект, допускает не одно, а целый ряд расчленений и, следовательно, может быть описана через комбинации различных компонентов, объединенных связями. И, наоборот, вокруг исследуемого объекта может быть построен целый ряд вариантов целостных систем с различными по типологии связями. Чем более интегрированный вид системы (в зависимости от уровней и циклов развития системы) мы имеем, тем более разнообразным является набор характеристик, параметров, критериев развития, наблюдается значительная вариативность трансформации компонентов.

Сущность системы, ее свойства, строение, морфология, траектория поведения находят концентрированное выражение в принципах системности, которые в системном подходе, как направлении методологического познания, выступают в форме совокупных познавательных принципов. В качестве основных принципов, характеризующих систему «трудовой потенциал» нами были выделены следующие (табл. 1).

Главным принципом системного подхода, во многом определяющем глубину анализа и степень реализации всех остальных принципов, является принцип цели. Выбранная цель будет определять способ и форму описания объекта, обосновывать выбор уровня обобщения, фиксировать набор компонентов, целостные свойства которых и составят границу подробности описания системы. В этой связи, усиливается декомпозиция, которая обуславливает построение системы на основе тех связей, функций и компонентов, которые наиболее существенны для достижения целей развития системы. Для системы «трудовой потенциал» цели развития различны для различных стадий (циклов).

Если на этапе формирования базового 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.

Именно система рынка труда определяет, насколько совокупность социально-экономических условий способствует или не способствует превращению трудового потенциала в реальное использование рабочей силы. Критериями такого соотношения являются степень готовности к труду и обеспечение способности выполнять трудовую деятельность, заданную функционированием рынка труда.

Принципы и свойства системы «трудовой потенциал»

Принципы	Свойства	Особенности
Цели	Декомпозиция целей по циклам и стадиям развития системы	<p>Генеральная цель развития индивида человека.</p> <p>Декомпозиция целей развития индивида и целей отношения к труду. Дерево целей по циклам, стадиям, этапам и уровням развития человека, носителя рабочей силы.</p> <p>Декомпозиция целей индивида в зависимости от целей развития систем образования, экономики, региона.</p> <p>Холизм — процесс создания новых целостностей, высшей конкретной формы органической целостности, человеческой личности, воспроизводство новой рабочей силы</p>
Целостности	Интеграции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Связь всех компонентов внутри системы. 2. Тесная интеграция компонентов на различных стадиях и уровнях развития системы. 3. Связь с социальными институтами (системами) образования, профессиональной подготовки, профессиональной ориентации, рынка труда
	Монизм / мономерность	Природа характеристик компонентов единична и ограничена параметрами развития человека
	Неаддитивность	<p>Видовые признаки компонентов не сводятся к суммарным значениям.</p> <p>Компоненты единичны, но они имеют свойства агрегироваться</p>
	Интегративное качество	<p>Системообразующие элементы могут проявляться лишь во взаимодействии.</p> <p>Способность к труду индивида может выражаться как физические, умственные, профессиональные способности.</p> <p>Возможность соответствия требованиям рынка труда</p>
Структурированности	<p>Множественность.</p> <p>Многомерность.</p> <p>Идентичность.</p> <p>Адаптивность.</p> <p>Реадаптивность.</p> <p>Дифференциации.</p> <p>Необратимость</p>	<p>Различное число инвариантов, характеризующих совокупность компонентов индивидов.</p> <p>Чем более сложная система, тем более разнообразны сценарии инвариантов ее развития.</p> <p>На каждом уровне, на каждом этапе проявление компонентов различное в зависимости от воздействия внешней и внутренней среды.</p> <p>Большое количество структурных инвариантов, отражающих разные стороны, мотивы, интересы и свойства человека.</p> <p>Большое количество структурных инвариантов, отражающих разные стороны и свойства внешней среды (к примеру: образование, дополнительное образование, творческие и иные)</p>
Иерархичности (ступенчатости, многоуровневого описания)	<p>Многоуровневость ступенчатости, многоуровневое описание.</p> <p>Субординации.</p> <p>Координации</p>	<p>Структурные, вертикальные и горизонтальные связи между элементами (компонентами) системы. Различные уровни (макро, мега, микроуровни).</p> <p>Упорядочивание компонентов по циклам, стадиям на основе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Координации — обуславливает упорядоченность связей по горизонтали. 2. Субординации — вертикальное упорядочение системы, отражающее подчинение и соподчинение компонентов, разноуровневых сущностных форм, экономических категорий. 3. Многомерной детерминации — многомерность параметров системы обуславливает множественные характеристики взаимосвязей
Тектоники	Пространственная модель	Формирование трехмерной пространственной модели системы в зависимости от координат: время, возраст, цикл, стадия

Это означает, что на входе системы «трудовой потенциал» мы имеем базовый, исходный трудовой потенциал. В процессе функционирования системы, под воздействием внешней среды (социальная среда, инфраструктура), внутреннего развития компонентов системы, происходит видовое, количественное и качественное преобразование элементов и самой системы в целом (рис.).



Принципиальная схема формирования компонентов системы «трудовой потенциал»

Причем, развитие компонентов (элементов системы) возможно при определенных (благоприятных или неблагоприятных) социально-экономических условиях развития рынка труда в направлении достижения главной цели — формирования и эффективной реализации способностей к труду носителя рабочей силы в системе рынка труда.

В случае, когда совокупность компонентов (личностные, психофизиологические, профессиональные) системы трудового потенциала на выходе соответствует параметрам входа в систему рынка труда (потребность в рабочей силе), достигается генеральная цель системы — обеспечение эффективной реализации способностей к труду.

Другим важнейшим свойством является свойство взаимозависимости системы и внешней среды, которое проявляется в том, что система формирует и характеризует свои свойства только в процессе функционирования и взаимодействия с внешней средой.

Среди совокупности социально-экономических условий можно выделить: внутренние — социальная среда, возможности инвестирования в человека, доступность и социальная направленность получения образования. К внешним условиям можно отнести те, которые формируют непосредственные предпосылки готовности реализации трудового потенциала.

Это, в-первых, система профориентации и профессионального определения, которая формирует позитивное отношение к труду на основе социально-экономических интересов и мотивов, выявляет потенциал личности к осуществлению трудовой деятельности, т.е. формирует способности к труду. Во-вторых, система профессиональной подготовки, которая формирует профессиональные качества личности, уровень квалификации, степень компетентности в рамках выбранной конкретной профессиональной деятельности формируется готовность к конкретному труду.

Помимо вышеперечисленных свойств, трудовому потенциалу как сложной системе, присуще свойство многофункциональности, т.е. способности системы к реализации некоторого множества функций. Данное свойство вытекает из многофункциональности процесса труда. В качестве основных функций процесса труда можно выделить следующие [5, с. 44]:

- производство материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей человека и общества;
- обеспечение безопасности жизни человека и общества, сохранение природы, обеспечение здоровой социальной среды;
- формирование и накопление общественного материального и нематериального богатства, развитие факторов производства, науки, техники, культуры;
- развитие самого человека, личности, формирование творческой личности и свободного общества, рекреацию человека.

Из свойства многофункциональности логически вытекают еще несколько важнейших свойств, характеризующих обобщенные характеристики системы трудового потенциала: гибкость, адаптивность, устойчивость.

Свойство гибкости проявляется в способности системы изменять цель и параметры функционирования в зависимости от условий функционирования или состояния элементов системы. Свойство гибкости проявляется в существовании обратной связи, т.е. реакции системы на конкретное управляющее воздействие. К примеру, реализация мер по профессиональной ориентации может существенно изменить потенциальные возможности трудовой адаптации и готовности к труду. Кроме того, состояние системы рынка труда (дефицит рабочей силы или дефицит рабочих мест) может повлиять на изменение профессиональных параметров компонентов трудового потенциала. Гибкость системы «трудовой потенциал» проявляется в доведении параметров развития компонентов в соответствии с требованиями внешней среды (систем рынка труда, профессиональной ориентации, профессиональной подготовки).

Достижение оптимального уровня гибкости системы обусловлено принципом адаптации системы, который выражается в соответствующей реакции системы на действие факторов внешней среды, в изменении целей и поведении системы. Устойчивость системы достигается за счет способностей системы возвращаться в исходное состояние после некоторых возмущающих воздействий (флуктуаций). К примеру, отсутствие возможностей обеспечения работой по полученной специальности (квалификации), в рамках эффективного использования трудового потенциала, все-таки, вынуждает в дальнейшем использовать приобретенную профессиональную подготовку за счет получения опыта и навыков работы.

Важным принципом системности выступает принцип целостности, который означает, с одной стороны, возможность внутреннего расчленения системы с выделением ее компонентов и установления между ними различного рода зависимостей, а, с другой стороны, необходимость рассмотрения каждого компонента, как части целого, несущего в себе систе-

му, ее природу, ее основные свойства. К примеру, формирование способности к труду невозможно без учета личностных, психофизиологических, поведенческих и профессиональных компонентов трудового потенциала.

В свою очередь, принцип целостности предполагает такие свойства системы как интеграция, монизм, неаддитивность и интегративное качество.

Интегративное качество означает, что компоненты системы обладают некоторыми свойствами, которые обнаруживаются лишь во взаимодействии с другими компонентами системы. К примеру, компоненты, характеризующие квалификационный уровень могут изменяться в зависимости от личностных характеристик (организованность, способности, интеллект). При этом, проявляется неаддитивность системы, означающая несводимость свойств системы к сумме свойств составляющих ее компонентов и не выводимость свойств целостной системы из свойств компонентов. Неаддитивность предполагает наличие у системы интегративного качества — способностей и готовности осуществлять трудовую деятельность. В свою очередь, единство системы выражается в мономерности, т.е. единстве природы индивида, носителя трудового потенциала. Индивидуальные параметры человека каждого ее компонента, его собственная природа, его субстанциональная основа — есть природа данной системы, ее субстанциональный момент. Для того чтобы понять организованную целостность, нужно знать не только ее компоненты, но и отношения между ними.

Принцип структурированности предполагает, что среди различных типов связей системы можно выделить наиболее устойчивые, системообразующие, которые формируют структуру системы и обеспечивают упорядоченность и организованность всех ее компонентов.

Из принципа структурированности вытекает такое свойство системы, как множественность. Множественность означает, что любая сложная социально-экономическая, социально-психологическая система может быть представлена огромным числом (порой бесконечным) структурных инвариантов, отражающих разные стороны и свойства системы — «трудо-вой потенциал». Поскольку система «трудо-вой потенциал» формируется и реализуется на различных иерархических уровнях (индивид, организация, регион и т.д.), возникает необходимость его рассмотрения и структурированности. Принцип иерархичности предполагает изучение системы, как минимум в трех уровнях. Во-первых, как элемент более широкой системы (экономика, рынок труда), во-вторых, как целостный субъект — человек, в-третьих, как некоторая сложная структура, внутреннее строение которой необходимо представить с подробностью, достаточной для достижения целей исследования. Принцип иерархичности реализуется через принципы системной координации и субординации. Координация обуславливает упорядоченность связей по горизонтали. Субординация — вертикальное упорядочение системы, отражающее подчинение и соподчинение компонентов, разноуровневых сущностных форм, экономических категорий.

Поскольку система трудового потенциала имеет многоуровневую природу на каждом уровне, компоненты меняют видовую форму, на различных уровнях имеет место вариативное воздействие различных элементов внешней среды, предлагается многоуровневый подход к конструированию системы «трудо-вой потенциал» (табл. 2). Такой подход к анализу трудового потенциала позволит не только раскрыть его сущностные характеристики, системные особенности, но и, одновременно, сформировать системологию (архитектонику) теоретических знаний о системе — логически упорядочить и субординировать всю совокупность экономических категорий, составляющих научное знание о трудовом потенциале.

**Многоуровневый подход к системному изучению
трудового потенциала**

Типы уровней анализа	Характер анализа системных связей	Системное положение трудового потенциала	Типы изучаемых характеристик трудового потенциала
Макросистемный (метасистемный) — видовой	Вертикальный (разнопорядковый)	Трудовой потенциал как подсистема системы более высокого порядка (экономики, народонаселения, рынок труда, человеческого капитала)	Видовые (макросистемные) «качества» трудового потенциала (здоровоохранение, качество жизни, образование)
Микросистемный (внутрисистемный) — родовой	Горизонтальный (однопорядковый)	Трудовой потенциал как целостная система, выражающая количественные, качественные, структурные изменения компонентов	Родовые (внутрисистемные) «качества» трудового потенциала: пол, возраст, состояние здоровья, образ жизни, социальное происхождение, социальная среда, интеллектуальное развитие
Субстанциональный — сущностный	Вертикальный (разнопорядковый)	Трудовой потенциал как система, включающая подсистемы (компоненты) элементы, их встроенность и взаимосвязи с другими подсистемами (социальная среда, рынок труда, социально-экономические отношения)	Субстанциональные «качества» элементов трудового потенциала: интересы, мотивы, индивидуальные способности к труду, компетенции, социальные связи и субъекты

Выявленная таким образом структурная упорядоченность связей, благодаря принципу иерархичности, может быть упорядочена дальше как по горизонтали — исследование связей между ее однопорядковыми компонентами, так и по вертикали — исследование различных уровней системы.

Таким образом, феноменология трудового потенциала имеет особые специфические черты, которые следует учитывать, используя системную методологию. Это связано с тем, что трудовой потенциал является достаточно сложным социальным образованием и может быть выражен через множество своих характеристик (компонентов), описанных с различной степенью подробности.

Во-первых, как мы уже отмечали, в основе формирования трудового потенциала лежит человеческий потенциал [1, с. 77].

Во-вторых, трудовой потенциал, как социально-экономический, социально-нравственный, антропологический элемент системы — «человек», не может сводиться к элементарной сумме перечня личностных качеств и профессионально-квалификационных характеристик индивида.

В-третьих, для формирования и реализации трудового потенциала, определяющее значение, приобретают «внешние», по отношению к носителю (человеку), условия и факторы, результаты воздействия социальных и иных институтов и норм, характер среды его существования.

В-четвертых, для трудового потенциала характерно наличие скрытых свойств, которые при изменении определенных условий могут проявляться по-разному, причем, развитие трудового потенциала имеет множество вариантов и связано с множественностью объективных и субъективных условий развития человека.

Наконец, в-пятых, свойства и параметры трудового потенциала обуславливают возможности человеческого развития, как на этапе готовности

к трудовой жизни (к труду), в процессе ее протекания (непосредственно в труде), так и на этапе воспроизводства новой рабочей силы, что предопределяет цикличность функционирования системы «трудовой потенциал».

По мнению автора, трудовой потенциал — это интегральная форма явных и скрытых свойств человека (компонентов) для осуществления трудовой деятельности и отражающая условия формирования, возможности их использования и развития при определенных организационно-экономических, социально-экономических условиях функционирования системы рынка труда.

Принципиальным отличием данного определения от большинства имеющихся в литературе является акцент на системной сущности трудового потенциала, которая синтезирует все множество личностных (трудовых) потенциалов работоспособных граждан и генерирует новые качества, обусловленные взаимодействием составляющих элементов и социальных институтов системы рынка труда. Причем, следует иметь в виду, что на различных уровнях, агрегация свойств системы происходит под действием различных социально-экономических условий, социальных и нравственных норм и различных социальных институтов (домохозяйств, семьи, рынка труда и т.д.).

Список использованной литературы

1. Былков В.Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала / В.Г. Былков // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2012. — № 3. — С. 74–79.
2. Малин А.С. Исследование систем управления / А.С. Малин, В.И. Мухин. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. — 399 с.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения: в 9 т. — М.: Политиздат, 1987. — Т. 7. — 811 с.
4. Советский энциклопедический словарь / под ред. А.М. Прохорова и др. — М.: Сов. энцикл., 1979. — 1600 с.
5. Экономика труда в схемах и таблицах / сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород. — М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2003. — 52 с.
6. Экономика труда: учеб. / А.И. Рофе. — М.: КНОРУС, 2010. — 400 с.

References

1. Bylkov V.G. Kontseptual'nye osnovy teorii razvitiya trudovogo potentsiala / V.G. Bylkov // Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoy ekonomicheskoi akademii. — 2012. — № 3. — S. 74-79.
2. Malin A.S. Issledovanie sistem upravleniya / A.S. Malin, V.I. Mukhin. — M.: Izd. dom GU VShE, 2005. — 399 s.
3. Marks K., Engel's F. Izbrannye sochineniya: v 9 t. — M.: Politizdat, 1987. — T. 7. — 811 s.
4. Sovetskii entsiklopedicheskii slovar' / pod red. A.M. Prokhorova i dr. — M.: Sov. entsikl., 1979. — 1600 s.
5. Ekonomika truda v skhemakh i tablitsakh / sost. E.V. Shubenkova, E.E. Mirgorod. — M.: Izd-vo Ros. ekon. akad., 2003. — 52 s.
6. Ekonomika truda: ucheb. / A.I. Rofe. — M.: KNORUS, 2010. — 400 s.

Информация об авторе

Былков Владимир Георгиевич — доктор экономических наук, профессор, декан факультета управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: pers@isea.ru.

Author

Bylkov Vladimir Georgievich — Doctor of Economics, Professor, Dean, Dept of Human Resources Management, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: pers@isea.ru.