

УДК 331.445

Е. Ю. Суворова

*Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация*

КАТЕГОРИЯ «КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ» В ИННОВАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

АННОТАЦИЯ. Формируемое инновационное общество существенным образом изменяет требования к современному работнику. Одновременное возрастание конкуренции за рабочие места дополнительно стимулирует научный поиск и выработку новых стратегий по подготовке к труду (в различных направлениях — в обучении, личностном развитии, психологической адаптации, сохранении физического здоровья) и наиболее полной реализации человеческих способностей по мере участия в труде. В статье представлена классификация структурных компонентов качества рабочей силы, которая позволяет обобщить и детализировать значимые для общества знания характеристики рабочей силы. Системное исследование качественных свойств рабочей силы в контексте процесса трудовой деятельности является основой для моделирования современного работника, имеющего благоприятные перспективы для трудоустройства и эффективной деятельности. Результаты классификации свойств рабочей силы позволяют выявить закономерности динамики совокупного качества рабочей силы и сформировать набор стратегических альтернатив для обеспечения планомерного наращивания качества рабочей силы в изменяющихся реалиях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Качество рабочей силы; инновационное общество; человеческий капитал; рабочая сила; современный работник.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 14 ноября 2016 г.; дата принятия к печати 2 декабря 2016 г.; дата онлайн-размещения 31 марта 2017 г.

E. Yu. Suvorova

*Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation*

CATEGORY «QUALITY OF LABOR FORCE» IN INNOVATIVE SOCIETY

ABSTRACT. The developing innovative society is significantly changing the requirements to a modern worker. Simultaneous increase of competition for jobs additionally stimulates scientific research and development of new strategies in preparing for work (in different areas — in education, personal development, psychological adaptation, maintenance of physical health) and more complete implementation of human abilities in gradual participation in work. The article presents a classification of structural components of the labor force quality, which allows to generalize and differentiate the knowledge of labor force quality essential for society. A system research of qualitative features of labor force in the context of labor activity process is a basis for modeling the modern employee who has good prospects for getting a job and working effectively. The results of the classification enable to identify the regularities of dynamics for labor force aggregate quality and form a set of strategic alternatives for providing systematic increase of labor force quality in the changing realia.

KEYWORDS. Quality of labor force; innovative society; human capital; labour force; modern employee.

ARTICLE INFO. Received November 14, 2016; accepted December 2, 2016; available online March 31, 2017.

Инновационное развитие общества представляет собой эволюционные преобразования, для поступательного движения которых требуется целостная инновационная культура, т. е. необходимо выработать и адаптировать социокультурные модели и механизмы регуляции инновационного поведения социальных субъектов.

© Е. Ю. Суворова, 2017

Общество должно быть готово не только к созданию новшеств, но и к их восприятию и реализации. Другими словами, под воздействием инновационной культуры, новых экономических тенденций и ускорения процессов создания и распространения новшеств, непрерывно изменяются требования к трудовым качествам работника. Исследование данных процессов является актуальным, поскольку научно-обоснованные выводы и заключения позволяют эффективно управлять формированием востребованной в новых экономических условиях рабочей силы [1–4].

Для осмысления указанных процессов необходимо обратиться к сущностному содержанию категории «качество», которое в общем виде представляется как определенность предмета или явления, благодаря чему он является именно данным, а не другим предметом или явлением [5, с. 240]. Качество рабочей силы, как понятие, в общем виде соответствует данному определению, так как каждый человек, имеющий способность к труду, обладает при этом индивидуальными трудовыми качествами, отличающими его от других.

Обобщающим фактором деятельности выступает целенаправленность взаимодействия человека с природой и другими людьми. Труд представляет собой целенаправленный процесс, в котором человек проявляет способность к труду, т. е. обладает определенной совокупностью физических и умственных способностей, позволяющих ему производить полезные потребительные стоимости. Таким образом, способность к труду следует рассматривать как особое качество человека. В процессе эволюции оно претерпевает определенные изменения, обусловленные совокупностью факторов. Другими словами, каждый человек, обладая способностью к труду, имеет индивидуальные качественные характеристики рабочей силы, и это необходимо учитывать при оценке совокупного качества рабочей силы. Таким образом, исходным моментом проводимого исследования является выделение совокупности качественных характеристик рабочей силы.

Классификационным признаком качественных характеристик, по нашему мнению, следует выделить контекстные условия трудовой деятельности с позиции их влияния на раскрытие определенного вида физических и умственных способностей человека. Другими словами, разносторонность личности должна быть сведена к аспектному рассмотрению ее в процессе труда, по мере участия в котором работник проявляет психофизиологические, интеллектуально-профессиональные и особые личностные характеристики, представленные нами в виде элементных групп с последующим выделением в них отдельных структурных компонентов [6–9]. В результате поэлементного рассмотрения представленных качественных характеристик формируется общее и наиболее полное представление о качестве рабочей силы с позиции физиологического состояния организма, психологической целостности и устойчивости личности, уровне ее профессиональных знаний, умений и навыков. В таблице представлена классификация структурных компонентов совокупного качества рабочей силы в разрезе соответствующих групп.

Классификация структурных компонентов совокупного качества рабочей силы

| Группа характеристик совокупного качества рабочей силы | Структурные компоненты |
|--|--|
| Психофизиологические характеристики | Состояние здоровья Поведенческая гибкость Адаптивность к инновациям |
| Интеллектуально-профессиональные характеристики | Уровень образования Степень интеллектуального развития Трудовой опыт |
| Деловые личностные характеристики | Мобильность Профессионально важные особенности личности |

Выделение группы *психофизиологических характеристик*, по нашему мнению, необходимо в связи с нарастанием зависимости между психологическим и физическим состоянием здоровья человека, с одной стороны, и с другой — его способностью трудиться, выполнять конкретные профессиональные действия. Чем лучше состояние здоровья, тем больший объем работ способен выполнить работник, решить больше производственных задач, обеспечить меньше простоев и потерь рабочего времени по болезни, меньше психопатических отклонений, препятствующих нормальному трудовому процессу. Немаловажное значение имеет элемент поведенческой гибкости, который выражает собой сочетание темперамента, эмоциональности и воспитанности работника. Психологические особенности проявляются в моторике и ритмичности его действий (что является проявлением темперамента), а также форме выражения чувств (результат эмоциональности), которые являются следствием проявления свойств нервной системы и по своей сути определяют энергодинамический аспект поведения. Поведенческая гибкость позволяет работнику более быстро принять форму трудовых взаимоотношений и выработать личный подход к выполнению трудовых функций, что в результате будет соответствовать требованиям рабочего места, с одной стороны, и, с другой — его психофизиологическим особенностям [10; 11].

В условиях инновационного развития общества все большую важность приобретает умение быстро осваивать и вовлекать в процесс трудовой деятельности возникающие новшества. Профессиональная адаптация предполагает приспособление к изменяющимся условиям профессиональной среды. У работника должно быть сформировано целостное представление о целях и результатах его профессиональной деятельности, тогда его трудовое поведение будет эволюционировать совместно с окружающей средой и, тем самым, будет достигаться соответствие качества используемой рабочей силы и постоянно обновляемых предметов и средств труда. Активное использование новых технологий, привлечение новых видов сырья, новейших видов производимой продукции является следствием НТП. В свою очередь, такие изменения требуют от работника профессиональной грамотности и психологической готовности осваивать изменяющиеся предметы и средства труда, менять собственную специализацию, дополнительно обучаться новым методам, способам и принципам труда.

Адаптивность к инновациям является индивидуально-психологической способностью личности, которая предполагает успешное приспособление к изменяющимся условиям профессиональной среды, выражающееся в адекватном трудовом поведении. Приспособление означает признание объективно существующих новых требований к рабочей силе и, как следствие, признание необходимости и готовности изменения собственных трудовых свойств.

Группа *интеллектуально-профессиональных характеристик* рабочей силы включает два традиционных профессиональных признака — уровень образования и трудовой опыт, и третий признак — степень интеллектуального развития. Уровень образования, как результат подготовки работника к труду, по-прежнему, остается важнейшим компонентом качества рабочей силы. В процессе образовательной подготовки у человека формируется упорядоченная система профессиональных знаний, представление о трудовой деятельности, выполняемых трудовых функциях в конкретной предметной области. Современное образование переживает переходный период, детерминированный быстрым устареванием знаний и, в результате, сложностью адаптации работников к данным условиям в профессиональной среде. В связи с формируемым новым обликом работника, новыми требованиями к нему, изменилась сама цель образовательной подготовки и методы: очевиден переход от транслятора знаний к систематизированному и

направленному сопровождению процесса их поиска и усвоения по профессиональному профилю. Подготовленный таким образом работник отличается высоким осознанием собственной роли в трудовой деятельности, готовностью и умением получать необходимые для выполнения трудовых функций знания.

По мере участия в труде происходит накопление опыта, закрепления имеющихся знаний на практике, развитие профессиональных и социальных умений, совершенствование трудовых действий. Наличие опыта позволяет с уверенностью заключить, что работник обладает навыками трудовой деятельности. Поэтому важным компонентом качества рабочей силы является приобретенный трудовой опыт, характеризующий круг используемых профессиональных знаний и степень развитости навыков и умений работника.

Практическое использование умений и навыков в процессе труда означает владение способами применения теоретических знаний в производственном процессе. Профессиональные знания должны быть интегрированы в этот процесс и адаптированы к нему, о чем свидетельствуют приобретенные и используемые конкретные трудовые навыки. Именно трудовой опыт отражает, во-первых, использование профессиональных знаний в практической деятельности, что в условиях быстрого их устаревания имеет особое значение, а во-вторых, наличие приобретенных в процессе труда и активно используемых профессиональных навыков.

Требованиями сегодняшнего времени, наряду с имеющимися у работника уровнем образования и трудовым опытом, становятся данные об интеллектуальном развитии, от которого напрямую зависит способность успешно выполнять трудовые функции, накапливать практический опыт, анализировать производственные задачи, приобретать необходимую информацию. Переход от трудоемких производств к информационным технологиям характеризуется возрастанием требований к когнитивным способностям работника, которые определяются его умом — способностями воспринимать, запоминать, анализировать информацию и вырабатывать критический подход к решению производственных задач. Перспективное развитие робототехники, повсеместное использование средств автоматизации труда, ускоренная передача информации и быстрота создания нового знания предопределяют необходимость оценки интеллектуального развития работника, его способности обучаться и развиваться. В наукоемкой экономике, где знания приобретают роль главенствующего производственного ресурса, а изменения носят перманентный характер, качественная рабочая сила должна обладать высоким уровнем интеллектуального развития, для того чтобы выявлять перспективные направления деятельности, генерировать идеи, разрабатывать, внедрять и использовать инновации, осуществлять эффективное управление в нестандартных ситуациях.

Поскольку рабочая сила неотделима от самой личности, с одной стороны, и, с другой стороны, личность может обладать индивидуальными качественными признаками, которые приобретают все большее значение для производства в среде высокоинтеллектуальных профессий, то, на наш взгляд, следует выделить отдельным структурным компонентом профессионально важные особенности личности, которые выражаются в наличии и/или высокой степени развитости умений, навыков производственной деятельности.

Понятно, что в большей степени умения приобретаются в процессе образовательной подготовки, навыки приобретаются, совершенствуются и реализуются по мере непосредственного участия в труде, но, вместе с тем, некоторые из них могут предопределяться природными задатками человека. Природные задатки составляют неотделимое свойство личности, выделяющуюся из всех других наклонность, и характеризуются тем, что, в условиях благоприятного и целенаправленного их развития, способны обеспечить успешность профессионального занятия опре-

деленным видом деятельности. Другими словами, особые способности личности формируются в виде синтеза определенных ее свойств, образующих в результате готовность личности к активной и продуктивной деятельности. Если быть точнее, то особые способности детерминируются характером, темпераментом, направленностью индивидуально-психического и интеллектуального развития в процессе воспитания и общественной деятельности.

Высокая восприимчивость к изменяющимся условиям труда проявляется в таком деловом качестве работника как мобильность, которая может быть отраслевой, профессиональной, квалификационной. Мобильность предполагает оперативное реагирование на смену отраслей производства, трудовых функций, требований к другим качественным признакам рабочей силы путем освоения смежных профессий, смены специализации, получения дополнительного образования, географического перемещения, смены сферы реализации способности к труду. Мобильность представляет собой важное свойство работника, которое, с одной стороны, проявляется непостоянно, с другой — его проявление может существенным образом изменить сферу приложения труда, выявить стремления работника к освоению новых знаний, умений, получению нового опыта. Это обуславливается, в первую очередь, готовностью личности к изменениям в собственной жизнедеятельности, и, вместе с тем, уверенностью работника в пригодности к труду в новых условиях. Если первую характеристику можно расценить как психологическое качество, то вторая основывается на субъективной оценке работника собственных профессиональных характеристик. Поэтому мобильность следует рассматривать как отдельный компонент деловых личностных характеристик работника.

Движением рабочей силы обеспечивается ее функциональное соответствие потребностям общественного производства, что, в свою очередь, способствует дальнейшему развитию трудовых способностей самого работника. В условиях быстрой смены требований к рабочей силе, мобильность является важным компонентом ее качества, поскольку отражает развитость профессиональных и социальных свойств работника. Поиск путей реализации способности работника к труду и развития качества рабочей силы, несомненно, взаимовыгодно отражается на росте эффективности производства и изменении, закреплении социального статуса работника.

Таким образом, представленная структура компонентов совокупного качества рабочей силы, на наш взгляд, наиболее полно характеризует содержание данной экономической категории. Очевидно, что качество способности человека к труду определяется состоянием его психологического и физического здоровья, умением приспосабливаться к нормам общественного поведения и трудовой жизни, в частности, способности адекватного реагирования на новшества, готовности изменять профессиональные характеристики, приобретать необходимые профессиональные знания, умения, навыки. Современному работнику недостаточно единожды получить образование «на всю жизнь», образование сопровождает его труд «в течение всей жизни». Для наукоемкой экономики требуются работники, способные трудиться в условиях постоянного потока инноваций, технологического совершенствования производства и производимой продукции. Поэтому необходимыми качествами человека для участия в труде становятся наличие образования, постоянное самообучение, стремление к повышению интеллектуального и культурного уровня. Степень интеллектуального развития дает представление о способностях работника к созданию, внедрению и использованию новых изобретений в профессиональной деятельности. В условиях инновационного развития общества стратегическое планирование любой производственной деятельности основывается на высоком качестве привлекаемой рабочей силы, эффективность труда которой является результатом высокого уровня интеллектуально-профессиональных и

психофизиологических характеристик. Проявление особых индивидуальных деловых качеств делает рабочую силу высоко востребованной, потому очень важно учитывать подобные характеристики.

Таким образом, результатом проводимого исследования стало выделение следующих характеристик качества рабочей силы:

- психофизиологические;
- интеллектуально-профессиональные;
- деловые личностные.

Считаем возможным привести наиболее полное определение понятия «качество рабочей силы» как результат данного этапа исследования [12]. Итак, *качество рабочей силы* есть совокупность психофизиологических, интеллектуально-профессиональных и деловых личностных характеристик работника, которая предопределяет способность выполнения определенных трудовых функций и готовность к их изменениям в соответствии с объективными изменениями содержания труда.

Список использованной литературы

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура : пер. с англ. / М. Кастельс ; под науч. ред. О. И. Шкаратана. — М. : Гос. ун-т Высш. шк. экономики, 2000. — 608 с.
2. Ромашов О. В. Формирование человеческого капитала в условиях инновационного развития российского общества / О. В. Ромашов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Сер. общественные науки. — 2014. — № 6 (692). — С. 147–164.
3. Мага А. А. Инновационное развитие Забайкальского края как ключевой фактор повышения конкурентоспособности региона / А. А. Мага, Т. Д. Макаренко, Л. С. Вигандт // Вестник Забайкальского государственного университета. — 2011. — № 4. — С. 10–14.
4. Журавлев М. В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению [Электронный ресурс] / М. В. Журавлев // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 2. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-v-interesah-innovatsionnogo-razvitiya-novyy-podhod-k-opredeleniyu>.
5. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Республика, 2001. — 720 с.
6. Хлопова Т. В. Задачи корпоративного менеджмента в сфере развития трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова // Вестник Пермского государственного университета. Сер. Экономика. — 2008. — № 8 (24). — С. 126–131.
7. Былков В. Г. Управление регионом на основе пространственного распределения трудовых ресурсов / В. Г. Былков, А. М. Балханов // Вестник Забайкальского государственного университета. — 2016. — № 3. — С. 85–92.
8. Хлопова Т. В. Классификация конкурентоспособности работника как интегральной характеристики степени развития его трудового потенциала / Т. В. Хлопова // Вестник Пермского государственного университета. Сер. Экономика. — 2012. — № 2. — С. 111–117.
9. Леонидова Г. В. Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования [Электронный ресурс] / Г. В. Леонидова // Вопросы территориального развития. — 2013. — № 7 (7). — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-naseleniya-metodologicheskie-aspekty-issledovaniya>.
10. Правдина Л. Р. Ценностно-смысловые аспекты профессионального здоровья [Электронный ресурс] / Л. Р. Правдина, О. С. Васильева // Инженерный вестник Дона. — 2014. — № 2. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/tsennostno-smyslovye-aspekty-professionalnogo-zdorovya>.
11. Кудашов В. И. Медико-социальные стратегии улучшения когнитивной функции / В. И. Кудашов // Сибирское медицинское обозрение. — 2009. — № 6. — С. 108–111.
12. Кулебакина О. И. Современные подходы к исследованию качества рабочей силы / О. И. Кулебакина // Вестник Кемеровского государственного университета. — 2013. — № 3 (55). — С. 256–260.

References

1. Castells M. *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell, 1996. 556 p. (Russ. ed.: Kastels M. *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kultura*. Moscow, State University — Higher School of Economics Publ., 2000. 608 p.).
2. Romashov O. V. Formation of human capital in the conditions of innovative development of the Russian society. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta = Vestnik of Moscow State Linguistic University*, 2014, no. 6 (692), pp. 147–164. (In Russian).
3. Maga A. A., Makarenko T. D., Viganth L. S. Innovative development of Zabaikalye Territory as a key factor of increasing regional competitiveness. *Vestnik Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Zabaikalye State University Journal*, 2011, no. 43, pp. 10–14. (In Russian).
4. Zhuravlev M. V. Human resources management in the benefit of innovative development: a new approach to definition. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya (elektronnyi zhurnal) = Theory and Practice of Social Development*, 2011, no. 2. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-v-interesah-innovatsionnogo-razvitiya-novyy-podhod-k-opredeleniyu>. (In Russian).
5. Frolov I. T. (ed.) *Filosofskii slovar* [Philosophical Dictionary]. Moscow, Respublika Publ., 2001. 720 p.
6. Khlopova T. V. Tasks of corporative management in the sphere of developing enterprise's labor potential. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya Ekonomika = Perm University Herald. Series Economics*, 2008, no. 8 (24), pp. 126–131. (In Russian).
7. Bylkov V. G., Balkhanov A. M. Regional management based on the spatial distribution of labor resources. *Vestnik Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Zabaikalye State University Journal*, 2016, no. 3, pp. 85–92. (In Russian).
8. Khlopova T. V. Classification of employee's competitiveness as an integral characteristic of his labor potential development level. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya Ekonomika = Bulletin of Perm University. Series Economics*, 2012, no. 2, pp. 111–117. (In Russian).
9. Leonidova G. V. Labour potential of population: methodological aspects of its study. *Voprosy territorial'nogo razvitiya = Issues of Territorial Development*, 2013, no. 7 (7). Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-naseleniya-metodologicheskie-aspekty-issledovaniya>. (In Russian).
10. Pravdina L. R., Vasilyeva O. S Value-semantic aspects of professional health. *Inzhenernyi vestnik Dona = Engineering Journal of Don*, 2014, no. 2. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/tsennostno-smyslovye-aspekty-professionalnogo-zdorovya>. (In Russian).
11. Kudashov V. I. Medical and social strategies in cognitive function improvement. *Sibirskoe meditsinskoe obozrenie = Siberian Medical Review*, 2009, no. 6, pp. 108–111. (In Russian).
12. Kulebakina O. I. Modern approaches to reseaching work force capacity. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Kemerovo State University*, 2013, no. 3 (55), pp. 256–260. (In Russian).

Информация об авторе

Суворова Екатерина Юрьевна — преподаватель, аспирант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Читинский институт, Байкальский государственный университет, 672000, г. Чита, ул. Анохина, 56, e-mail: suvorovaekaterinay@gmail.com.

Author

Ekaterina Yu. Suvorova — Lecturer, PhD Student, Chair of Labor Economics and Human Resources Management, Chita Institute, Baikal State University, 56 Anokhin St., 672000, Chita, Russian Federation; e-mail: suvorovaekaterinay@gmail.com.

Библиографическое описание статьи

Суворова Е. Ю. Категория «качество рабочей силы» в инновационном обществе // Е. Ю. Суворова // *Baikal Research Journal*. — 2017. — Т. 8, № 1. — DOI: [10.17150/2411-6262.2017.8\(1\).15](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2017.8(1).15).

Reference to article

Suvorova E. Yu. Category «quality of labor force» in innovative society. *Baikal Research Journal*, 2017, vol. 8, no. 1. DOI: [10.17150/2411-6262.2017.8\(1\).15](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2017.8(1).15). (In Russian).