

ПОНЯТИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ПРОБЛЕМА ОТОЖДЕСТВЛЕНИЯ И НОВЫЙ ВЗГЛЯД

Затепакин О.А., Ясинский Д.Ю.

*ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», Новокузнецк,
e-mail: olegzatepyakin@yandex.ru, yasdmitur@yandex.ru*

В статье дается критика отождествлению понятия «рабочая сила» с другими определениями, характеризующими человека труда: «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал». Авторами предлагается рассматривать рабочую силу независимо от сферы применения и целевой установки использования совокупностью интеллектуальных, физических свойств и способностей людей, которые могут быть включены в процесс общественного производства. Далее, представляется новый взгляд на трактовку категории «рабочая сила» в современных социально-экономических условиях на основе компетентностного подхода. Выбор компетентностного подхода для формирования понятия «рабочая сила» обусловлен новым состоянием профессиональной реальности, характеризующимся постоянством движения и калейдоскопической непрогнозируемостью состояния знаний, которыми должен обладать работник. В завершение статьи авторы уточняют понятие рабочей силы с учётом динамично меняющейся профессиональной действительности как набора компетенций человека, который определяет его способность к трудовой деятельности в современных социально-экономических условиях.

Ключевые слова: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, компетентностный подход, набор компетенций, компетентность

THE CONCEPT OF WORKFORCE: THE PROBLEM OF IDENTIFICATION AND A NEW LOOK

Zatepyakin O.A., Yasinskiy D.Yu.

*Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, e-mail: olegzatepyakin@yandex.ru,
yasdmitur@yandex.ru*

The article provides a critique of the identification of the concepts «workforce» with other definitions used to describe human labor: «labor resources» and «labor potential». The authors propose to consider the workforce regardless of the scope and objectives of use the set of intellectual, physical properties and abilities of people, which can be included in the process of social production. Further, there is a new view on the interpretation of the category «workforce» in the modern socio-economic conditions on the basis of competence approach. The choice of the competence approach to the formation of the concept «workforce» due to the new state of the professional reality, characterized by constant motion and kaleidoscopic unpredictability of the state of knowledge that should be possessed by the employee. At the end of the article, the authors propose the concept of workforce taking into account the dynamically changing professional reality as a set of competencies of a person, which defines his ability to work in the modern socio-economic conditions.

Keywords: workforce, labor resources, labor potential, competence approach, a set of competencies, competence

В экономической литературе нередко можно встретить отождествление «рабочей силы» с другими экономическими категориями, и в большей степени с «трудовыми ресурсами», экономически активным населением, трудовым потенциалом. На это указывает и анализ статистического (количественного) подхода дефиниции «рабочая сила». Однако мы эту позицию не разделяем и далее покажем, что рабочая сила существует как самостоятельная категория, отличная от категорий, характеризующих человека труда, и имеет свою функциональную специфику. Для этого мы проведем категориальный анализ, и в качестве его объектов выступят понятия «трудовые ресурсы», «экономически активное население» и «трудовой потенциал». Начнем с категории «трудовые ресурсы».

По мнению Б.А. Райзберга, Л.Ш. Лозовского и Е.Б. Стародубцевой, трудовые ресурсы – это экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности [21].

Такие учёные, как П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин, считают, что «трудовые ресурсы» представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «трудовой потенциал» и «совокупная рабочая сила». Они отмечают, что «трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими или интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги [35, с. 73]. В этом мнении прослеживается некое отождествление катего-

рий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» через общность «трудоспособной части населения».

Так, А.Э. Котляр отмечает, что «совокупность носителей рабочей силы, представляющая собой трудовые ресурсы общества, тождественна трудоспособному населению не вообще, а только в условиях всеобщности труда» [15, с. 33]. По его мнению, в связи с отраслевыми проблемами целесообразно употреблять термин «рабочая сила», а если речь идёт о территориальном аспекте, пользоваться термином «трудовые ресурсы». «Разграничение носит условный характер, т.к. оба понятия имеют общую основу – рабочую силу индивида» [15, с. 35]. Учёный делает вывод о том, что абсолютизация различий между рабочей силой и трудовыми ресурсами неправомерна [15, с. 36].

Представленная выше точка зрения явно показывает смешение понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Однако рабочая сила – это набор свойств и способностей индивида, и ее нужно рассматривать как функцию человека. Трудовые ресурсы – носители этой функции, то есть люди, которых нельзя отождествлять с функцией, характеризующей индивида на предмет его возможного участия или неучастия в общественном воспроизводстве, где, соответственно, он может считаться

трудовым ресурсом, а может им не быть. Поэтому трудовые ресурсы – это сегмент общественный, а рабочая сила – его характеристика.

С 1966 г. в соответствии с рекомендациями 14-й сессии Статистической комиссии при ЭКОСОС ООН в терминологию международной статистики введено понятие «экономически активное население», под которым понимается совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве материальных ценностей и в оказании услуг. С 1993 г. стало возможным разделение трудовых ресурсов на экономически активное и экономически неактивное население в связи с переходом на новую международную систему квалификации населения [16].

И.И. Санжаревский указывает, что экономически активное население – это часть населения, занятая общественно полезной деятельностью, приносящей доход. Статистика ООН включает в экономически активное население также и безработных [18]. Необходимо отметить, что рассматриваемая общность людей создаёт предложение на рынке труда независимо от возраста и уровня образования. В экономической литературе зачастую выделяют 3 основные группы экономически активного населения, которые представлены схематически на рис. 1.

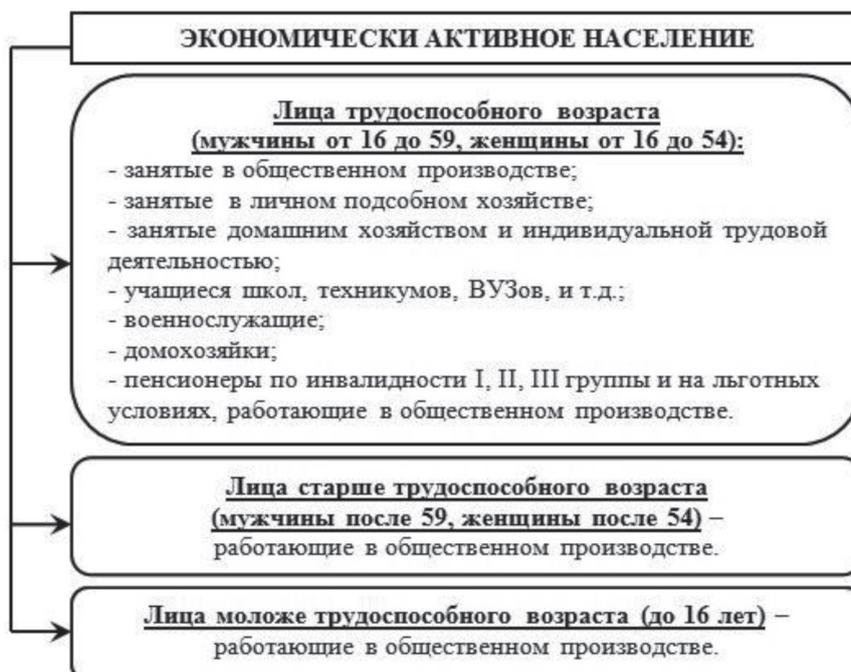


Рис. 1. Состав экономически активного населения

С точки зрения статистики экономически неактивное население – это часть населения, не входящего в состав рабочей силы, т.е. занятых и безработных [26]. Авторы считают, что эту категорию, безусловно, стоит также рассматривать с позиции рынка труда. С рыночной позиции экономически неактивное население – это часть населения, не создающая по каким-либо причинам предложение на рынке труда с целью получения платы за свой труд. Как уже было сказано выше – человек является носителем и собственником своей рабочей силы, т.е. всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности, которые у всех индивидуальны и различны.

Стоит заметить, что в специализированной литературе нет унифицированного подразделения экономически неактивного населения на составляющие группы. По данным Росстата оно, исходя из социального статуса, делится на следующие категории [19]: студенты и учащиеся дневной формы обучения; пенсионеры по возрасту, выслуге лет и на льготных условиях; пенсионеры по инвалидности; получатели дохода от собственности или капитала; домашние хозяйства или родственники, отвечающие за уход за домом и детьми; прочие (все остальные лица, не попадающие ни под одну из перечисленных выше категорий).

К последней группе экономически неактивного населения Т.В. Чернова [34] и А.И. Рофе [22, с. 121] относят лиц: отчаявшихся найти работу, прекративших поиск работы, исчерпав все возможности её получения, но которые могут и готовы работать; не имеющих необходимость работать, вне зависимости от источника дохода.

Первая группа экономически неактивного населения или ее часть при направленном воздействии на неё специализированных социально-экономических инструментов [5] изменит своё существование в родительской категории, будет вытеснена из неё и внедрена в пространство категории «экономически активное население», тем самым увеличив её количественный и качественный состав, а далее, через качественный состав (свойства человека труда) войдёт в оболочку «рабочей силы». Эти выводы касаются каждой из вышеприведённых групп социально неактивного населения и показывают нам, что экономически активное население – это люди, создающие предложение труда на рынке труда, а рабочая сила – их характеристика, дающая им возможность участвовать в конкуренции на рынке труда.

На рис. 2 представим схему взаимосвязи категорий «трудовые ресурсы», «экономически активное население» и «рабочая сила».

Таким образом, рабочая сила – самостоятельная существующая социально-экономическая категория, имеющая тесную взаимосвязь с категорией «трудовые ресурсы», которая качественно и количественно влияет на её состав за счёт содержащихся групп в экономически активном и неактивном населении. «Рабочая сила» персонифицирует «трудовые ресурсы», иными словами, из части населения, обладающей способностью к труду, можно выделить конкретного носителя (индивида) с совокупностью физических и духовных качеств, которые дают возможность участия в трудовом процессе.

Немаловажным в развитии определения рабочей силы является её отношение к категории «трудовой потенциал». В широком смысле «потенциал» (от латинского *potentia* – сила) интерпретируется как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [1].

По мнению Л.И. Гольдина, «трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессиональных навыков. Наряду с непосредственно занятой на производстве рабочей силой в него входят те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам – социальным или личным – не заняты в народном хозяйстве» [4, с. 4]. Трудовой потенциал является неким качественным и количественным расширением трудовых ресурсов, что подтверждается мнением В.Г. Костикова и А.А. Попова, которые исследовали трудовой потенциал как «соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте количественных и качественных сторон» [14, с. 61].

Г.В. Якшибаева считает, что трудовой потенциал выступает «качественно-количественным выражением заложенной в работнике, трудовом коллективе, трудоспособном населении региона или страны способности к физическому, интеллектуальному и духовно-творческому труду (трудовой деятельности) при наличии полной и свободной возможности реализации этой способности (трудо-

потенциала – авторы)» [36, с. 5, 6]. Следовательно, рабочая сила посредством трудового потенциала всесторонне интегрирует трудовые ресурсы в сферу производства, позволяет запустить общественно полезные механизмы трудовых процессов и привести к социально-экономической эффективности функционирования народного хозяйства.

М.И. Скваржинский определяет экономический механизм трансформации трудовых ресурсов в трудовой потенциал сферы

производства следующим образом. По его мнению, трудовые ресурсы, рабочая сила и трудовой потенциал являются стадиями движения личного фактора производства (труда), причем он рассматривает их в единстве [24, с. 13].

На рис. 3 представим схему механизма движения личного фактора производства (труда), где общественный сегмент «трудовые ресурсы» использует свою функцию «рабочая сила» для создания трудового потенциала производства.

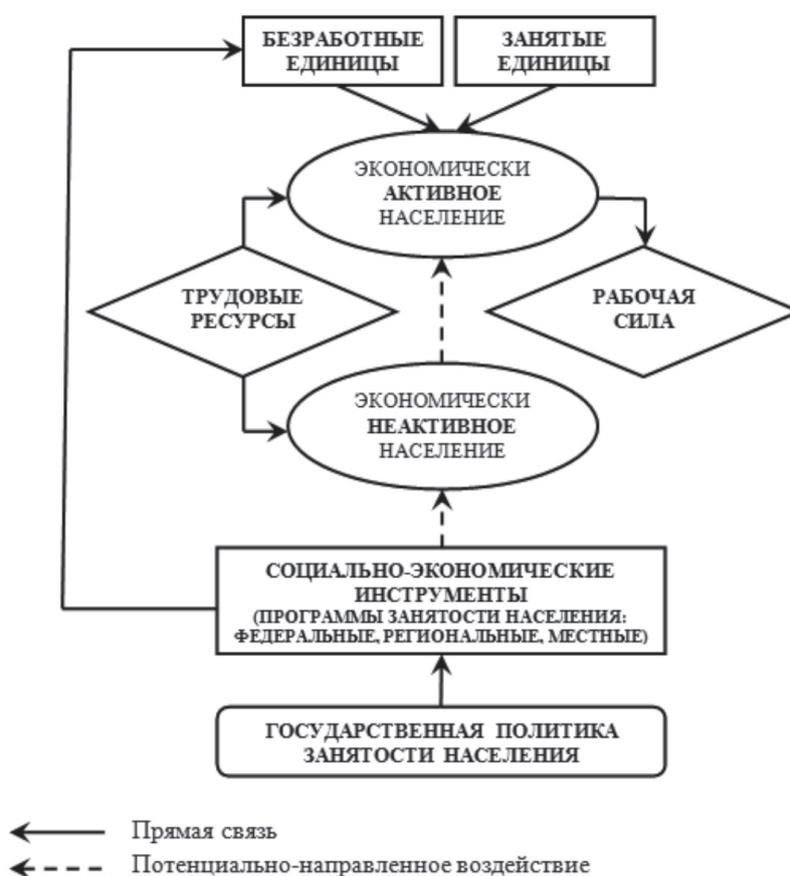


Рис. 2. Схема взаимосвязи категорий «трудовые ресурсы» – «рабочая сила»



Рис. 3. Схема взаимосвязи категорий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал» на основе движения личного фактора производства (труда)

Итак, трудовой потенциал является характеристикой трудовых ресурсов и резервом воспроизводства их рабочей силы. Здесь необходимо отметить то, что, хотя слово потенциал происходит от латинского слова *potentia* – сила, возможность, понятие трудового потенциала нельзя считать тождественным понятию «рабочая сила». Рабочая сила, как уже сказано выше, есть функция, тогда как трудовой потенциал – это возможности воспроизводства этой функции, то есть рабочей силы.

В заключение по категориальному анализу классических дефиниций рабочей силы можно сделать вывод о том, что понятие рабочей силы должно трактоваться независимо от сферы применения и целевой установки использования совокупности интеллектуальных и физических свойств и способностей людей, которые могут использоваться в процессе общественного производства.

Перейдем к формированию нового взгляда на рабочую силу.

Набор свойств и способностей индивида, используемых в общественном производстве, образуют его компетентность (от лат. *competere* – соответствовать, подходить). Компетентность – владение, обладание человеком соответствующими компетенциями, включающими его личностное отношение к ним и предмету деятельности. Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Понятие компетенции используется для описания индивидуальных способностей человека, с помощью которых, по мнению Р. Уайта, он «эффективно взаимодействует с окружающей средой для достижения профессиональных целей» [40]. Р. Бойцис обозначил компетенцию как «основную характеристику личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы» [37]. Ф. Деламер и Дж. Винтертон компетенции определяют как «функциональные и профессиональные навыки, включающие непредметные специфические способности и способности структуры личности» [39]. Р. Уайт и Р. Бойцис рассматривают понятие компетенции на основе поведенческого подхода, а Ф. Деламер и Дж. Винтертон формируют представление о компетенции на основе функционального подхода. Объединяя поведенческий и функциональный подходы, Г. Читхэм и Д. Чиверс разрабатывают целостное представле-

ние о профессиональной компетентности, которое включает в себя функциональные, личностные, познавательные, этические и мета компетенции [38].

Компетентностный подход предусматривает формирование в мышлении человека опорных интеллектуально-поведенческих конструкций в виде устойчивых навыков самоорганизации, позволяющих преобразовывать и активизировать собственные ресурсы (интеллектуальные, энергетические и иные) и принимать эффективные решения в проблемных ситуациях. Формирование компетентности ставит человека в условия активного поиска и самостоятельного осмысления разнообразной информации. Компетентностный подход моделирует деятельность профессионала, работающего с большими информационными массивами для получения знания, что позволяет осуществлять интенсивный тренинг необходимых ему качеств и умений (компетенций), формируя тем самым индивидуальную компетентность и в итоге рабочую силу субъекта социально-трудовых отношений.

Использование компетентностного подхода для формирования нового взгляда на дефиницию «рабочая сила» обусловлено трендом современного этапа общественно-воспроизводства. Сегодня следует признать всеобщее осознание важности информации и знания в экономическом развитии, в ключевой роли инноваций для обеспечения конкурентоспособности. Современная экономика – экономика знаний, где основными факторами развития являются знания и человеческий ресурс, а процесс развития такой экономики заключен в повышении качества человеческого капитала, в развитии интеллектуального потенциала общества, в производстве знаний высоких технологий, инноваций и высококачественных услуг. В экономике знаний решающее значение приобретает образование, обеспечивающее постоянное получение новых знаний для формирования конкурентоспособности индивида и корпорации в современной экономике. Иногда современный этап развития общественного воспроизводства даже называют «экономика и общество, которые учатся» (*learning economy, learning society, learning organisations*).

Необходимость в постоянном обучении связана с быстро меняющейся средой – технологической, рыночной, информационной, в которой действует бизнес в условиях глобализации и усиления конкуренции. Ответом на обостряющуюся конкуренцию является ускорение инноваций, требующих от работников большей

креативности, быстрой адаптации к новым условиям, освоения новой техники и навыков работы [7, с. 66].

Осознание важности знания и инноваций формирует современные требования к профессиональной среде. Как следствие этого пришло понимание необходимости новых профессиональных ориентаций. Профессиональный мир становится коммуникативно-организованным, характеризующимся постоянством движения и калейдоскопической непрогнозируемостью состояния знаний, которыми должен обладать работник. «Сегодня профессия существует как всегда возможная для изменений – это гибкое, не застывшее в своем содержании и объеме специальное знание, меняющееся вслед за изменениями конкретных ситуаций и культурно-профессиональных контекстов» [17, с. 10]. Поэтому в модель профессии закладываются в качестве ее ведущих характеристик адаптивность, гибкость, готовность к изменениям своего содержания. Это свидетельствует о том, что формирование рабочей силы и ее потенциала в современном обществе требует непрерывного образовательного воздействия, риск прерывания которого вызывает страх у работника быть неадекватным быстроменяющемуся социально-профессиональному миру. При этом меняется роль знаний – знания полностью подчиняются умениям и навыкам, формируя рабочую силу человека по следующей схеме: ИНФОРМАЦИЯ → ЗНАНИЕ → УМЕНИЯ → НАВЫКИ → СОВОКУПНОСТЬ КОМПЕТЕНЦИЙ → КОМПЕТЕНТНОСТЬ → РАБОЧАЯ СИЛА.

В контексте компетентностного подхода можно дать следующее определение рабочей силы – это совокупность компетенций человека, которые используются в общественном воспроизводстве.

Выбор компетентностного подхода для формирования понятия «рабочая сила» обусловлен новым состоянием социально-экономической реальности, в которой без капитализации знаний, без создания интеллектуального потенциала невозможно сохранение и воспроизводство способности к труду в условиях быстро изменяющегося знания. Поэтому более детально проанализируем, какую трансформацию претерпевает (испытывает) дефиниция (определение) «рабочая сила» в современных социально-экономических условиях в контексте компетентностного подхода.

Рассматривая рабочую силу как совокупность компетенций человека [6, с. 91–96], мы продолжаем тем самым развивать социальный (функциональный) подход, при котором рабочая сила определяется как спо-

собность человека к труду, наличием индивидуального характеризующего комплекса (набора) физических, интеллектуальных, духовных, нравственных, психоэмоциональных умений и навыков личности, необходимых и применяемых ею для осуществления профессиональной деятельности.

Для обоснования тесной связи рабочей силы с компетентностным подходом необходимо обратить внимание на мнение учёных, рассматривающих понятия компетенции и компетентности как архитектурную составляющую структуры трудовой деятельности индивида. Сразу отметим, что до сих пор прослеживается тенденция к отсутствию единого подхода к определению компетентности и компетенции.

В научной литературе одни авторы в своих суждениях этим понятиям придают идентичную (обобщённую) смысловую нагрузку по отношению друг к другу (Дж. Равен [20, с. 253], З.Б. Ишембетова [12, с. 728], Н.В. Соснин [25, с. 174] и др.), обозначая практическую применимость и состоятельность человеческих знаний. Другие (И.А. Зимняя, С.Ш. Чернова [33], А.В. Хуторской, Э.Ф. Зеер [31, с. 6; 8, с. 29; 9, с. 172] и др.) разводят их понятийное наполнение по разным параллелям.

Анализ содержания взглядов вышеупомянутых учёных по рассматриваемой проблеме выявил, что компетенция формирует деятельностную сущность в развитии человека труда и является интегративной характеристикой его компетентности. Компетенция рассматривается исследователями как социальное требование к профессиональной подготовке человека; соответствие требованиям профессии; общность профессиональных знаний, умений, способов выполнения профессиональной (трудовой) деятельности. Компетентность – категория, находящаяся между знанием и практической деятельностью человека, являющаяся совокупностью профессиональных способностей (профессиональные компетенции), качеств личности (личностные компетенции), то есть интегративной (системной) качественной характеристикой специалиста, включающей специфические знания, умения и навыки (специфические компетенции).

Определяя свою позицию, авторы ориентируются на выводы И.А. Зимней [10, с. 12; 11, с. 15] и А.В. Хуторского [32], предлагают рассматривать компетенцию как включаемый, а компетентность – включающий компонент в существовании человека труда. Иначе говоря, компетенция – это готовность и стремление к определенному виду деятельности, способность человека к реа-

лизации знаний и умений для эффективной деятельности в конкретной профессиональной среде, а компетентность – интегральное качество личности, определяемое совокупностью всех её физико-психологических свойств. Определённое так соотношение понятий компетенции и компетентности указывает на устойчивость положения интегративной формы существования рассматриваемых дефиниций.

Если процесс труда, выполняемый работником, является элементом производства, то относительно параметров производства, компетенция фигурирует инструментом для человека труда, включающим его в направленную профессиональную деятельность. Поскольку мы говорим о том, что компетенции человека есть не что иное, как инструмент его включения в профессиональную деятельность, то предлагаем более подробно определить роль формирования компетенции индивида в структуре элементов и параметров производственного процесса.

Понятие производственного процесса имеет фундаментальную трактовку во многих научных источниках, где устанавливается обобщённая формулировка, сводящаяся к «совокупности всех действий людей и орудий труда, необходимых для изготовления товарной продукции на рассматриваемом предприятии» [13, с. 85]. Развитие научно-технического прогресса, провоцирующего технологическое обновление «всех действий и орудий труда», определяет необходимость модернизации и спецификации трудового процесса, что предъявляет новые требования к состоянию рабочей силы. Новые требования к состоянию рабочей силы направлены на совершенствование взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способностей профессиональной деятельности человека) не в совокупном формате, а в формате конкретного набора компетенций, обусловленного технологической модернизацией производственного процесса конкретного предприятия. Следовательно, существует набор компетенций индивида, устанавливающий его социально-экономические возможности адаптации в трудовых условиях общества на определённый момент времени.

Изменения упомянутых условий трансформируют требования к формированию набора индивидуальных характеристик, определяющих профессиональное соответствие человека, причём рассматриваемый набор имеет возможность конструироваться исходя из имеющейся у работника компетентности (совокупности компетенций)

и, в случае необходимости, предусматривается её пополнение необходимыми полезными качественными единицами. Так происходит возникновение такого понятия, как «набор компетенций», на наш взгляд, отличающегося от более традиционного сочетания – «совокупность компетенций», упомянутого выше определения рабочей силы.

Рассмотрим этимологию и определение слова «набор» относительно словарных источников. Этимология слова «набор» формируется от глагола набрать, далее от русского беру, брать [23]. По Толковому словарю Д.Н. Ушакова, набор – совокупность однородных предметов, образующих вместе что-нибудь целое. Набор инструментов. Набор красок [28]. В Большом энциклопедическом словаре набором называется совокупность, подбор предметов одного назначения, образующих нечто целое, комплект, например набор инструментов [2].

Обратим внимание на встречающуюся в вышеуказанных определениях комбинацию – «набор инструментов», и в связи с этим рассмотрим возможность моделирования набора компетенций как некий инструментарий относительно отдельно взятого рабочего места или должности, в контексте технологических изменений, продиктованных современными технико-экономическими условиями. На наш взгляд, это иллюстрирует и подчеркивает способность, а также возможность человека труда формировать необходимый набор компетенций для успешной реализации своей профессиональной деятельности на конкретном производственном объекте, в рамках которого он результирует свою способность к получению жизненных благ.

Итак, работник, приступая к выполнению своих должностных обязанностей, имеет некую совокупность профессиональных знаний, умений, навыков, оформленных в компетенции. Из всей упомянутой компетентностной общности он решает использовать (применять) только те инструменты, которые необходимы для направленной реализации поставленной перед ним производственной задачи. Человек труда создаёт импульсный набор (выборку) активных, актуальных компетенций и закрепляет его соответствующим практическим способом к установленному потоку, направленному на поддержание жизненного цикла определённого технологического процесса, и в случае возникновения потребности в некоем изменении, внедряемом в границы его существования, работник оперативно реформирует набор компетенций, реагируя на сложившиеся обстоятельства (рефлексируя), из имеющейся у него в распоряжении

компетентностной совокупности. Стоит отметить, что согласно содержанию одного из ГОСТов, технологический процесс – часть производственного процесса, содержащая целенаправленные действия по изменению и (или) определению состояния предмета труда [3]. В рамках рассматриваемой позиции, предлагаем схематическое представление устанавливаемого набора компетенций относительно рабочего места, с учётом возможности технологических изменений на рис. 4.

Разработанная модель применения набора компетенций относительно рабочего места наглядно показывает, что в контексте выявленной проблемы совокупность компетенций просматривается как общее смысловое образование, в то время как набор компетенций выражается частной формой существования. На наш взгляд, совокупность компетенций в рамках компетентностного подхода в большей степени применима в формировании дефиниции «трудовой потенциал» с учётом анализа качественных параметров её структуры. В этой связи предлагаем рассмотреть мнения учёных, подтверждающих наше предположение.

Так, М.С. Токсанбаева под трудовым потенциалом понимает совокупность характеристик, позволяющих обеспечивать благополучное посредство труда. Носителями последнего являются члены домохозяйств, которые обладают трудоспособностью, то есть необходимыми для трудовой деятельности физиологическими, экономическими и социальными качествами. Совокупность характеристик предлагается рассматривать в количественном (численность трудоспособных и соотношение между ними и нетрудоспособными), а также в качественном отношении [27, с. 21, 22].

По мнению К.Я. Кибанова, 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 труда [29, с. 61].

О.П. Апостолов, Л.С. Бляхман, Г.Х. Гендлер указывают на то, что трудовой потенциал включает совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность:

а) качество, связанное с состоянием его здоровья, то есть со всем тем, что отражает его физический и психологический потенциал;

б) объем общих и специальных знаний человека, его трудовых навыков, обуславливающих способность к труду определенного качества;

в) уровень сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности и т.д. [30, с. 9].

В каждом вышеприведённом определении трудового потенциала содержится ключевая риторическая связка – совокупность, используемая в отношении различных характеристик индивида, с компетентностным подходом – совокупность компетенций, формирующих характеристику человека труда в профессиональной сфере.

Выше по тексту мы выявили взаимосвязь категорий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» через понятийные звенья – экономически активное и неактивное население, проиллюстрировав рис. 2. В связи с этим в контексте компетентностного подхода предложим трактовку понятия «трудовые ресурсы» как способность (ресурс) человека к саморазвитию компетентности для участия в трудовой деятельности в современных социально-экономических условиях.



Рис. 4. Модель формирования набора компетенций относительно рабочего места



Рис. 5. Схема взаимосвязи категорий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал» в контексте компетентностного подхода

Из проведённого анализа взаимосвязи категорий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», на основе схемы движения личного фактора производства (труда), представленной на рис. 3, мы предлагаем интерпретировать её с точки зрения компетентностного подхода следующим образом (рис. 5).

В дополнение формирования нового взгляда на понятие рабочей силы в контексте компетентностного подхода отметим, что его (понятие) необходимо рассматривать с учётом динамично меняющейся действительности. В связи с этим мы предлагаем уточнить рассматриваемую дефиницию следующим образом – это набор компетенций человека, который определяет его способность к трудовой деятельности в современных социально-экономических условиях. Таким образом, в определение рабочей силы мы предлагаем включать именно словосочетание «набор компетенций», как основную содержательную составляющую её дефиниции.

В заключение выделим научный и практический аспекты полученной дефиниции «рабочая сила»:

– во-первых, при определении рабочей силы мы предлагаем включать именно словосочетание «набор компетенций» как основную содержательную составляющую её дефиниции, так как компетенция является характеристикой деятельности человека труда, его способностью применять знания, умения и навыки, проявлять личностные качества в определенной профессиональной области;

– во-вторых, категория «компетенция» принадлежит к сфере отношений между знанием и практической деятельностью человека, и поэтому её можно использовать как новую единицу измерения профессионализма человека, так как знания, умения и навыки уже полностью не удовлетворяют и тем более не позволяют показать, измерить уровень качества рабочей силы;

– в-третьих, компетентность (набор компетенций) человека труда можно отследить в ситуации его включения в реальную профессиональную деятельность. В этом случае компетентность является характеристикой человека труда и отражает его способность применять знания, умения, навыки и проявлять социально-личностные качества в профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Большая Советская Энциклопедия [Электронный ресурс] / под ред. А.М. Прохорова. – 3-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1975. – Т. 20. URL: <http://bse.slovaronline.com/П/ПО/31941-POTENTIAL> (дата обращения: 21.01.2017).
2. Большой энциклопедический словарь. Языкознание [Электронный ресурс] / гл. ред. В.Н. Ярцева. – М.: Науч. изд-во «Большая Рос. Энциклопедия», 2000. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/206970> (дата обращения: 25.01.2017).
3. ГОСТ 3.1109.82. Термины и определения основных понятий [Электронный ресурс]. – М.: Госстандарт России, 2003. – 15 с. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200012103> (дата обращения: 25.01.2017).
4. Гольдин Л.И. Творческий потенциал общества: актуальные проблемы его использования [Текст] / Л.И. Гольдин, Л.Э. Кунельский, В.М. Якушев. – М.: Знание, 1985. – 64 с.
5. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации». Ст. 5, ст. 7 п. 1.3, ст. 7 п. 3.3, ст. 7.1–1 п. 1.3, ст. 13 п. 1, ст. 15 п. 2.2. СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.01.2017).
6. Затеякин О.А. Понятие рабочей силы в контексте компетентностного подхода [Текст] / О.А. Затеякин // Компетентностный подход как основа подготовки конкурентоспособных выпускников: материалы международной научно-практической конференции. – Новокузнецк, 2014. – С. 91–96.
7. Затеякин О.А. Рискогенность формирования качества рабочей силы в современных социально-экономических условиях [Текст] / О.А. Затеякин // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – № 1(29). – С. 63–79.
8. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие для вузов [Гриф УМО]. [Текст] / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. – Москва: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 211 с.
9. Зеер Э.Ф. Психология лично ориентированного профессионального образования. [Текст] / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: Изд-во Уральск. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 258 с.

10. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Текст] / И.А. Зимняя // Эксперимент и инновации в школе. – 2009. – № 2. – С. 7–14.
11. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Авторская версия. [Текст] / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.
12. Ишембитова З.Б. Обеспечение качества образования и профессиональной подготовки выпускников в педагогическом колледже [Текст] / З.Б. Ишембитова // Вестник Башкирского университета. – 2008. – Т. 13, № 3. – С. 726–730.
13. Кондратьева М.Н. Экономика предприятия [Текст]: учебное пособие / М.Н. Кондратьева, Е.В. Баландина. – Ульяновск: УЛГТУ, 2011. – 174 с.
14. Костаков В.Г. Интенсификация использования трудового потенциала [Текст] / В.Г. Костаков, А.А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 61–69.
15. Котляр А.Э. Воспроизводство рабочей силы при социализме [Текст] / А.Э. Котляр // Экономические науки. – 1972. – № 4. – С. 30–42.
16. Основные методические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости (утв. Постановлением Госкомстата РФ от 25.05.93 № 67) [Электронный ресурс] // Экономика и жизнь. – 1993. – № 22. URL: <http://www.profcons.ru/doc2069.html> (дата обращения: 19.01.2017).
17. Петрова Г.И. Междисциплинарность университетского образования как современная форма его фундаментальности [Текст] / Г.И. Петрова // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 3 (4). – С. 7–13.
18. Политическая наука: словарь-справочник / сост. проф. пол. наук Санжаревский И.И. – 6-е изд., испр. и доп. 2015 [Электронный ресурс]. – URL: <http://glos.virmk.ru> (дата обращения: 17.01.2017).
19. Приказ Росстата от 21.12.2010 № 452 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы)», п. 7.9. СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.01.2017).
20. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 2002 (англ. 1984). – 396 с.
21. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. – 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М. 2011 [Электронный ресурс] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_67315/f8998da85fb12d4e8a858d364ab485dfa0863b4/ (дата обращения: 18.01.2017).
22. Рофе А.И. Экономика труда [Текст]: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
23. Свободная энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс]. – URL: <https://ru.wiktionary.org/wiki/набор> (дата обращения: 25.01.2017).
24. Скваржинский М.И. Трудовой потенциал социального общества [Текст] / М.И. Скваржинский, И.Ю. Баландин, А.И. Тяжков. – М.: Экономика, 1987. – 263 с.
25. Соснин Н.В. Компетентностная модель в инновационном инженерном образовании [Текст] / Н.В. Соснин // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М.Ф. Решетнева. – 2006. – № 3. – С. 174–178.
26. Словарь терминов по социальной статистике / Батлер Б., Джонсон Б., Сидуэлл Г., Вуд Э. и др. – М.: Весь Мир. 1998. URL: http://social_statistics.academic.ru/472/ Экономически неактивное население (дата обращения: 19.01.2017).
27. Токсанбаева М.С. Социальные интересы и использование трудового потенциала [Текст] / М.С. Токсанбаева. – М.: Наука, 2006. – 259 с.
28. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / под ред. Д.Н. Ушакова. – М.: Гос. ин-т «Сов. энцикл.» ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов. 1935–1940. (4 т.). URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/866238/НАБОР> (дата обращения: 25.01.2017).
29. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 301 с.
30. Управление трудовыми ресурсами [Текст]: справочное пособие / О.П. Апостолов, Л.С. Бляхман, Г.Х. Гендлер и др.; под общ. ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 1987. – 343 с.
31. Формирование компетенций в практике преподавания общих и специальных дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования [Текст]: сб. ст. по материалам Всерос. науч.-практ. конф., 5 мая 2011 г. / науч. ред. Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург-Березовский: Филиал Рос. гос. проф.-пед. ун-та в г. Березовском, 2011. – 266 с.
32. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А.В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». – 2002. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423> (дата обращения: 22.01.2017).
33. Чернова С.Ш. Метод разработки моделей компетенций [Электронный ресурс] / С.Ш. Чернова // Кадровый менеджмент. – 2007. – №5. URL: <http://www.lawmix.ru/bux/68208> (дата обращения: 25.01.2017).
34. Чернова Т.В. Экономическая статистика [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.В. Чернова. – Таганрог: Издательство ТРТУ, 1999. – 122 с. URL: http://www.aup.ru/books/m81/11_2.htm (дата обращения: 21.01.2017).
35. Экономика труда [Текст]: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
36. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал эффективность функционирования [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук (08.00.01) / Г.В. Якшибаева. – Уфа: БГУ, 2001. – 22 с.
37. Boyatzis R.E. The competent manager: A model for effective performance [Electronic resource] / R.E. Boyatzis. – New York: Wiley, 1982. URL: <http://www.google.by/books?...KmFR7BnLdCoC...source...similarbooks...> (date of access: 22.06.2017).
38. Cheetham G., Chivers Dg. The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonies the reflective practitioner and competence-based approaches [Electronic resource] / G. Cheetham, Dg. Chivers. URL: <http://www.smithsrisca.demon.co.uk/PSYcheethametal1998.html> (date of access: 22.06.2017).
39. Delamare Le Deist F., Winterton J. What Is The Competence? [Electronic resource] / F. Delamare Le Deist, J. Winterton // Human Resource Development International. – 2005. March. Vol. 8, № 1. – P. 27–46. URL: <http://www.mendeley.com/research/competence-15/> (date of access: 22.06.2017).
40. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence [Electronic resource] / R.W. White // Psychological review. – 1959. – № 66. URL: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1961-04411-001> (date of access: 22.06.2017).