

О СООТНОШЕНИИ ПОНЯТИЙ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» И «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Л.Г. Скульмовская, О.С. Кудинова

Изучение возможности управления трудовыми социальными группами, оценка и измерение кадрового потенциала – вопросы, лежащие на стыке таких областей научного знания, как социология и менеджмент. Рассмотрим основные понятия, касающиеся определения и структуры кадрового потенциала. В научной литературе наиболее часто встречаются понятия «трудоустройство», «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», разумеется, это не тождественные друг другу понятия, но они определенным образом соотносятся между собой.

В современной экономической науке есть раздел, изучающий процессы накопления и использования качественных характеристик человеческих ресурсов - теория человеческого капитала. Существует несколько трактовок понятия «человеческий капитал»: в одной из них - это форма капитала, поскольку он является источником будущих заработков, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. В другом понимании, это определенные навыки, знания и способности человека, содействующие росту его производительной силы. В следующей трактовке под человеческим капиталом понимаются инвестиции в развитие знаний, навыков и способностей человека, повышающие эффективность его труда. Инвестиции в человеческий капитал со временем компенсируются увеличением доходов. По мнению В.О. Евсеева, под человеческим капиталом следует понимать «финансовые средства (в том числе инвестиционные), вложенные на удовлетворение и развитие основных личностных и профессиональных потребностей (ресурсов жизнеобеспечения) человека в целях: 1) повышения эффективности межличностных, социально-общественных, производственных и конкурентных отношений; 2) снижения риска проявления факторов, угрожающих безопасности жизнедеятельности человека и его ресурсов жизнеобеспечения» [1; 27].

Поскольку это экономическая категория, то под человеческим капиталом следует понимать население страны (региона, города), вовлеченного в экономическую деятельность (трудоспособное население), т.е. экономически активное население, обладающее как количественными, так и определенными качественными характеристиками, и население, способное в ближайшем будущем стать экономически активным. Данный термин используется на макро- и мезоуровне (на уровне региона). Трудоспособность человека, определяемая возрастом, состоянием его здоровья, образованием, является базовым признаком категории «трудоустройство». Но если в данной категории отражено социально-групповое воплощение трудоспособности, то

человеческий капитал отражает воплощенную в человеке трудоспособность безотносительно ее распределения на социальные группы. Способность человеческого капитала создавать добавленную стоимость определяет его ценность для работодателя и уровень доходов для работника. Он обладает способностью при соответствующих инвестициях (денег, времени, усилий самого работника) увеличивать свою потребительскую стоимость и, тем самым, сохранять способность приносить доход за счет новых видов и способов деятельности.

Наиболее близким к «человеческому капиталу» понятием, на наш взгляд, является «трудовой потенциал». Так как человеческий капитал подвержен качественным изменениям вследствие инвестиций, то он соединяет реализуемые в настоящем и потенциально заложенные в человеке генетически заданные и приобретенные качества и способности, воплощаясь в системе профессионально личностных качеств работника.

Достаточно интересной с научной точки зрения представляется позиция В.А. Журавлева, разграничивающая понятия «потенциал», «ресурсы» и «капитал» по возможности использования в отчетном временном периоде [2;7]. Потенциалом предлагается считать все возможности, которые известны, но не могут быть использованы в рассматриваемом периоде. Ресурсы (в том числе, запасы и резервы) - средства, которые не используются, но могут быть использованы в данном периоде. Капитал же - ресурсы, которые используются в рассматриваемом периоде и приносят доходы. Капитал может увеличиваться за счет ресурсов, ресурсы – за счет потенциала, потенциал – за счет открытия новых возможностей.

На уровне изучения отдельных организаций или социальных групп более применимы понятия «трудовой потенциал», «человеческий потенциал» или «кадровый потенциал». Человеческий капитал является важной (но не единственной) формой проявления человеческого потенциала в системе рыночных отношений и связан с получением доходов благодаря эффективности вложений в развитие профессиональных качеств его носителя. При этом сами по себе расходы на образование и т.д. не являются гарантией прироста человеческого капитала, поскольку между данными факторами, хотя и может прослеживаться статистическая корреляция, но отсутствует устойчивая причинно-следственная связь. То есть инвестиции в образование представляют собой лишь возможные выгоды в будущем, а к сфере возможного относится понятие «потенциал», поэтому здесь следует оперировать термином «человеческий потенциал», а не «человеческий капитал».

Заметим, что ценность человеческого потенциала не может выражаться лишь в стоимостных показателях. Более того, его в принципе нельзя свести только к количественной оценке, поскольку методов непосредственного измерения возможностей не существует. Но на современном этапе исследований для понимания феномена человеческого потенциала важна

не столько формально исчисленная неким образом его величина, сколько оценка качества социальной жизни и существующих экономических условий для формирования и реализации потенций человека в трудовой или иной общественно-признаваемой деятельности. Если такие условия есть, то человеческий потенциал может реализоваться как человеческий капитал, выступая источником дохода для своего носителя, экономического роста и социального прогресса - для общества.

На трудовой потенциал значительное влияние оказывают развитие, трансформация и модификация способностей человека к труду. Следует отметить, что развитие и трансформация способностей к труду находятся под воздействием динамики научно-технического прогресса, его долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных циклов. В соответствии с этим трудовой потенциал может рассматриваться и изучаться на трех уровнях: макроуровне (национальный трудовой потенциал), мезоуровне (региональный трудовой потенциал) и микроуровне (уровень отдельного предприятия или социальной группы).

Компоненты трудового потенциала должны характеризовать:

- 1) психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;
- 2) возможности нормальных социальных контактов;
- 3) способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
- 4) рациональность поведения;
- 5) наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- 6) предложение на рынке труда.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней. Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется - трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т. п.

Итак, трудовой потенциал предприятия - это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия. Это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени.

Но трудовой потенциал предприятия не может быть представлен только суммой трудовых потенциалов его работников. Эффект коллективного труда превосходит сумму результатов индивидуального труда.

Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.;
- квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;
- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Персонал любой организации рассматривается как стратегический ресурс, состоящий из совокупности личностей, каждая из которых обладает особой индивидуальностью, интеллектом, способностью к саморазвитию, творчеству. Под кадровым потенциалом принято понимать совокупную оценку интеллектуальных и профессиональных возможностей кадрового состава организации на основе изучения трудового потенциала работников. Выделяют следующие составляющие трудового потенциала работников: физиологический потенциал, психологический потенциал, личностный (социальный) потенциал, образовательный потенциал, квалификационный потенциал [4;86].

Взаимосвязь трудового потенциала и трудовой активности личности рассмотрена А.Ю. Панченко, который считает, что компонентами трудового потенциала выступают общая трудоспособность, профессиональная компетентность, социально-психологическая готовность индивида к трудовой деятельности [3;16]. Ученые отмечают необходимость инновационной, творческой составляющей как компонента кадрового потенциала предприятий любой сферы деятельности. Можно выделить еще одну составляющую кадрового потенциала – мотивационный потенциал, который связан и оказывает большое влияние на уровни трудовой, социальной и инновационной активности персонала. По нашему мнению, при рассмотрении мотивационного потенциала на уровне организации необходимо учитывать его связь со стратегией управления персоналом, принятой на предприятии, уровнем и характеристиками организационной (корпоративной) культуры. Еще одной важной составляющей является потенциал мобильности персонала.

Итак, мы полагаем, что основными компонентами кадрового потенциала персонала любого предприятия можно считать:

1. психофизиологический потенциал;
2. квалификационный потенциал (в том числе профессиональная культура);
3. потенциал социальной активности;

4. потенциал инновационной активности;
5. мотивационный потенциал;
6. потенциал мобильности (территориальной и профессиональной).

Перечисленные компоненты кадрового потенциала персонала позволили нам оценить инновационные возможности и кадровые ресурсы гостиничных предприятий Тюменского региона в ходе проведения регионального социологического исследования. Были опрошены работники гостиничных предприятий, расположенных на территории юга Тюменской области и ХМАО-Югры (N = 800). Тип выборки – многоступенчатая: территориальная (распределение по городам) и серийная (гнездовая) выборка (опрашивались только работники гостиничных предприятий). Наибольшее число опрошенных, работающих в гостиницах, - в возрасте 25-29 лет.

В заключение отметим, что модернизационные, инновационные, интеграционные процессы, осуществляемые во всех сферах экономической и социальной жизни страны, выдвигают новые требования к персоналу и изменяют структуру компонентов кадрового потенциала предприятий сферы услуг. И хотя достаточно сложно выделить наиболее важный из перечисленных компонентов кадрового потенциала гостиничных предприятий, на наш взгляд, сегодня особенно актуальны социальная и инновационная активность, профессиональная культура, мотивационный потенциал и потенциал мобильности. Эти компоненты мы считаем приоритетными именно для сферы гостиничного сервиса, поскольку большинство операционных процессов являются не высокотехнологичными, а трудозатратными в части эмоциональной и коммуникативной составляющих, что требует проявления социальной и инновационной активности персонала.

Список литературы:

1. Евсеев В.О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности. - М.: Гардарики, 2007.
2. Журавлев В.А. Креативное общество и национальное богатство // Российское предпринимательство. – 2009. - №6(2). С.4- 8.
3. Панченко А. Ю. Методологические вопросы взаимосвязи элементов трудовой организации // Дискуссия – журнал научных публикаций. – № 1 (10) январь-февраль.– 2011. С. 14-19.
4. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала. Глоссарий / под науч. ред. А. И. Юрьева. – М., 2006.