

СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ «КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ»

Бурыхин Борис Степанович

доктор экономических наук, профессор,
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»,
кафедры «Стратегический менеджмент и маркетинг»,
г. Томск, Российская Федерация.
E-mail: smip@mail.tsu.ru

Ясинский Дмитрий Юрьевич

аспирант,
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет»,
кафедры «Менеджмент и отраслевая экономика»,
г. Новокузнецк, Российская Федерация.
E-mail: yasdmitur@yandex.ru

Аннотация: в статье обобщается имеющийся опыт формирования определения категории «качество рабочей силы». Анализ взглядов ряда учёных выявляет два основных направления к содержанию понятия «качество рабочей силы». Первое – социальное (личностно-ориентированное), которое подразумевает, кроме прочих, существование личностных характеристик человека. Второе – стратегическое (корпоративное), базирующееся на основе развития образования и профессиональной квалификации индивида. По мнению авторов, подход, не учитывающий личностные характеристики индивида, является неоправданным с точки зрения инновационной экономики – экономики общества, базирующейся на инновациях, знаниях, открытом восприятии новых идей и т.д. Делается акцент на то, что рабочая сила как способности человека не может быть, если человеческие способности не востребованы общественным воспроизводством и не используются для производства продукции, они остаются только персональной характеристикой индивида. Это приводит к выводу о том, что качество рабочей силы имеет тесную взаимосвязь с удовлетворением потребностей современного производства, поскольку качество продукции во многом обусловлено качеством рабочей силы, так как она является частью трудового процесса, а рабочая сила с низким качеством в не состоянии реализовывать новые технологические трансформации современного производства. В заключение авторами предлагается своё определение качества рабочей силы как личностного набора индивида, определяющегося уровнем профессионально-квалификационной подготовленности и готовности к деятельности, необходимым для успешного выполнения своих профессиональных обязанностей.

Ключевые слова: инновационная экономика; личностные характеристики; квалификация работника; качество рабочей силы; человек-труда.

JEL: J01

THE CONCEPT OF «QUALITY OF WORKFORCE»

Burichin Boris Stepanovich
doctor of economic sciences, professor
professor of the department «Strategic management and marketing» «National research Tomsk state University»
Tomsk, Russian Federation

Yasinskiy Dmitry Yuryevich
postgraduate student of the department «Management and industrial economics» «Siberian state industrial University»
Novokuznetsk, Russian Federation

Abstract: The article summarizes the existing experience of the formation of the definition of «quality of workforce». Analysis of the views of a number of scientists identifies two main areas to the content of the concept «quality of workforce». The first – social (personality-centered), which implies, among other things, the existence of personal characteristics of the person. The second strategic (corporate), based on the development of education and professional qualifications of the

individual. According to the authors, the approach does not take into account the personal characteristics of the individual, is unjustified from the point of view of innovative economy – economy companies, based on innovation, knowledge, open mind, etc., the emphasis are on the fact that the labor force as a person's ability cannot be, if human abilities are not in demand social reproduction and not used for production, they remain only personal characteristics of the individual. This leads to the conclusion that the quality of the workforce is closely linked with the needs of modern production, because the quality of the products largely due to the quality of the labor force, as it is part of the labor process and the labor force with low quality in not able to implement new technological transformation of modern production. In conclusion the authors offers his definition of the quality of the workforce as a personal set of the individual, determined by the level of qualification preparedness and readiness activities necessary for the successful fulfillment of their professional duties.

Keywords: innovative economy; personal characteristics; qualification of workers; quality of workforce; human-labor.

В экономической литературе на содержании понятия «качество рабочей силы» и исследовании вопросов, связанных с природой его существования, закономерностями развития, факторами и условиями изменений, акцентируется внимание многих российских и зарубежных учёны, например, таких, как А. Смит, К. Маркс, Д. Рикардо, Г. Беккер, Т. Шульц, Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит, К.Р. Макконнелл, Б.М. Генкин, Р.И. Капелюшников, С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова, И.В. Бушмарин, Н.И. Шаталова, М.Я. Сонин, Ю.Г. Одегов и др.

Несмотря на то, что понятие «качество рабочей силы» широко применяется отечественными и зарубежными исследователями, оно до сих пор не является достаточно сформированной дефиницией. Для уточнения и доработки формулировки категории «качество рабочей силы» сначала предлагаем обратиться к определению понятия «качество», и после его анализа в общем представлении перейти к категориальной оценке основного понятия, в контексте нашего исследования – «качество рабочей силы».

В сложившемся представлении, в потребительском отношении к рабочей силе относятся как к товару, а о качестве товара принято судить по первичным сведениям, получаемым при его рассмотрении, либо при различных формах исследования его содержания. Развитие рыночных отношений определяет необходимость обеспечения требуемого качественного уровня продукции и услуг, который должен воплощаться в стратегическое направление деятельности функции каждого экономико-хозяйственной объекта. Почётный член American Society for Quality У.Э. Деминг отмечал, что рост качественного показателя неизбежно и естественно обеспечивает повышение производительности, а низкое качество приводит к увеличению затрат. Осуществление качественного процесса производства продукции возможно только при наличии рабочей силы (вместе с людьми). Особенность в том, что ни для одной компании не представляется возможным «купить» качество [1, с. 22, 27, 31].

Качество – обобщающий показатель, который отражает совокупное многогранное факторное проявление – от динамической интенсивности и уровня национально-экономического развития до способности управлять и организовывать процессы качественного воплощения в формате какой-либо системы хозяйствования. Наряду с этим, опыт мирового масштаба открывает представление того, что не иначе как в условиях неограниченной, открытой, прозрачной, рыночной экономики, которая, к слову сказать, не представляется без острой конкуренции, выносятся на поверхность факторы, устанавливающие именно качество рабочей силы условие выживания товарных производителей, результирующей эффективностью их хозяйственной деятельности [2].

Фундаментальный взгляд на качество как философской категории устанавливает Гегель, определение которого сводится к полному совпадению с существующей формой бытия, имеющей непосредственную определённую [3, с. 157], то есть качество необходимо рассматривать как свойства и характеристики, присущие какому-либо объекту, которые определяют объект как таковой и отличают его от другого, и при утрате объектом свойств и характеристик приводит к его исчезновению. К примеру вода при разных температурных режимах изменяет свою «непосредственную определённую» и

может быть в газообразном, жидком и твердом состояниях, в каждом из которых имеет свои отличные собственные свойства и характеристики (собственное качество).

В англоязычном словарном источнике «Webster's English dictionary» термин качество определяется в двух содержаниях: существенные и особенные свойства: сущность объекта; важная черта: атрибут объекта (например, прочность характеризует качество стали) [4].

В других распространённых словарно-справочных источниках, оно трактуется следующим образом:

- в толковом словаре Даля качество – принадлежность или свойство, сущностное составление (содержание) вещи или лица [5];

- в толковом словаре Ожегова качество – совокупность существенных признаков, особенностей, свойств, находящихся в совокупности, отличающих явление или предмет от иных и придающих ему определённую [6];

- с точки зрения философии, качество – категорийное отображение значимой определенности явлений и вещей реального мира. Стоит отметить то, что смысл философского понятия качества не тождественно при употреблении этого термина, когда подразумевается высокий уровень ценности и полезности какой-либо вещи. Определенность качества вещей, а также различные несоответствия между ними внешних признаков устанавливаются с помощью свойств. Подобные свойства воспринимаются при помощи ощущений, которые выявляют отдельно выраженные стороны и характерные особенности вещей. Во многом благодаря различным ощущениям мы способны первоначально сравнивать и отличать вещи одну от другой, выявлять их многочисленные свойства [7];

- как экономическая категория, качество – совокупное формирование признаков, свойств чего-либо: товаров, продукции, работ, услуг, труда при возможности обеспечения способности удовлетворения запросов и потребностей людей, исключения противоречий в рамках целеполагания относительно своего назначения и предъявляемых требований. Качество устанавливается с помощью меры соответствия работ, товаров, услуг требованиям и условиям стандартов, контрактов, договоров, потребительских запросов. Допустимо приводить различие для качества: продукции, материалов, товаров, работы, труда, услуг [8];

- Международный стандарт ISO 8402-86 определяет качество как совокупность характеристик и свойств услуги, продукции, придающих им способность удовлетворять предполагаемые или обусловленные потребности [9, с. 209]. В 1994 году это определение качества было уточнено относительно совокупности характеристик объекта, которые относятся к его способностям, призванным удовлетворять предполагаемые и установленные потребности [10; 11]. Стандарт ИСО 9000-2008, ГОСТ ISO 9000-2011 качество определяют как некую степень требовательного соответствия совокупности принадлежащих характеристик [12; 13], в ГОСТе Р ИСО 9001-2015 определение также дополняется относительно объекта [14]. Таким образом, определение качества в разрезе взятой нами почти тридцатилетней истории государственной стандартизации на промежутках столетий не претерпело значительной трансформации и относится к продукции, услугам и объектному содержанию.

Трактовки понятия качества обращают внимание на то, что в большинстве словарных определений понятия качества присутствует некое свойство или совокупность свойств. Свойство – это то, чем наделён какой-либо предмет и даёт ему самому характеристику, а не обозначает его отношение к некоторым другим объектам [15]. Говоря о качестве чего-либо, мы указываем на то, что его характеризует, то, что ему принадлежит. Следовательно, можно исследовать дефиницию качество рабочей силы, с точки зрения характеристик и принадлежностей, свойственных индивиду, в рамках классической политэкономической трактовки рабочей силы как способности человека к труду [16].

Так Адам Смит в своём произведении «Исследование о природе и причинах богатства народов»

указывает на то, что труд выступает всеобщим единственным и точным ценностным измерителем, благодаря которому для нас становится доступным осуществлять сравнение ценности разнообразных товаров между собой, не взирая на место и время [17, с. 152].

Представитель классической школы политэкономии Д. Рикардо отмечал, что труд является основой любой стоимости. Его количество определяет относительную товарную стоимость. Трудовая оценка различных качеств, скоротечно устанавливается на соответствующем рынке с достаточной точностью для всех целей практической направленности и в большей мере имеет зависимость от сравнительных способностей рабочего и напряженности, которая присуща при выполнении им трудовых обязанностей [18, с. 40].

К. Маркс, в своей работе «Капитал» указывает на то, что способность к труду или рабочая сила является специфическим товаром на рынке [19, с. 178]. Он не формулировал конкретное понятие «качества рабочей силы» в своих экономических трудах, но подводил к его определению, отмечая, что среди физических способностей человека, можно выделить мускульную силу, ловкость, верность глазомера, виртуозность и др. (и это не что иное, как физиологические характеристики и принадлежности индивида, то есть составляющие качества рабочей силы – авторы) [19, с. 361, 385, 406]. К так называемым духовным свойствам учёный относил скорость реакции мысли на раздражители внешней среды, возможность абстрактного мышления, способность находить решения поставленным задачам (сообразительность), интерес к осуществляемому труду, опыт производственного характера, различные знания и др. По нашему мнению, речь идёт об интеллектуально-нравственных свойствах человека-труда. Кроме того, творческие качества и свойства работника, по суждению К. Маркса, способны создаваться исключительно в результате производственного процесса. В рабочую силу качественные характеристики не привносятся извне, они проходят обязательный этап формирования. Дабы преобразовать совокупную природу человека таким образом, чтобы она приобрела навыки и подготовку в определенной трудовой отрасли, воплотилась в развитую и специфическую рабочую силу, с точки зрения классика политэкономии, необходимо определенное образование и воспитание [19, с. 182-183].

Период развития понятия качества рабочей силы пришёлся на закат двадцатого века и был вплетён в теорию человеческого капитала, разработанной в 1979 г. Т.У. Шульцем и дополнялась в 1992 г. Г. Беккером. Последний в своем анализе даёт представление о поведении человека как о целесообразном и рациональном. Он использует такие понятия, как цена, альтернативные издержки редкость и т.п. относительно самых различных сторон жизнедеятельности человека, в том числе рабочей силы и её качества. Г. Беккер, взяв за основу экономический подход к человеку, обосновал эффективность инвестиций, закладываемых в индивида. Его утверждения сводятся к тому, что образование и профессиональные навыки (элементы качества – авторы) повышают способность человека к труду (повышение качественного уровня – авторы) [20, с. 130]. Представители теории человеческого капитала рассматривают качество рабочей силы и его элементы как движущую силу роста экономики. Так качество рабочей силы становится объектом сделок в рыночных отношениях, оно благодаря своим свойствам вызывает интерес работодателя (потребителя рабочей силы) и, в конечном счете, должен удовлетворить определенные потребности сферы производства. Следовательно, качество рабочей силы можно рассматривать как товар, акцентируя внимание на его характеристиках.

По утверждению российских учёных В.А. Гордеева и А.А. Гордеева, чьи научные исследования сконцентрированы в области теоретической экономики [21; 22; 23], факты отечественной истории начала двадцатого века свидетельствуют о том, что рабочая сила не соответствовала какому-либо качественному образовательному уровню. Отмечается, что – это несоответствие было характерно не только для рабочих, но и для большинства руководителей и специалистов [24, с. 190].

В действительности, если обратиться к существующему, сложившемуся механизму, в современных социально-экономических условиях работодатель при заключении трудовых отношений

с каким-либо владельцем рабочей силы (индивидом), осуществляет свой выбор, исходя, прежде всего, из предпочитаемых им качественных характеристик при необходимом квалификационном соответствии. Работник, предлагающий свой компетентный набор работодателю, соглашается либо отвергает возвратно-монетарную, а в некоторых случаях возвратно-товарную компенсационную стоимость за предполагаемо-реализованную качественную составляющую своей способности к труду.

В контексте рассуждений о качестве рабочей силы как объекте рыночной сделки, можно выделить несколько направлений к определению содержания понятия «качество рабочей силы».

Первое – социальное (личностно-ориентированное). Описываемое направление подразумевает существование личностных характеристик человека, способствующих определению уровня квалификации, профессиональной подготовки, учитывающих образование, навыки, производственный опыт, состояние здоровья, пол, возраст, культурный уровень развития.

Для доказательства нашего предположения приведём взгляды ряда учёных рассматривающих интересующую нас проблему в разрезе её психолого-педагогического существования: в чём же проявляется личностный аспект человека труда?

В широком смысле – в формировании и развитии его профессиональных качеств. Это мы можем увидеть в исследованиях А.К. Марковой, которая выделяет следующие этапы профессионализма [25, с. 49-54]:

- допрофессионализм. Человек осуществляет свои трудовые функции, но не располагает полноценным качественным набором истинного профессионала;

- профессионализм. Человек является профессионалом, его работа характеризуется стабильностью с учётом выполнения всех требуемых задач;

- суперпрофессионализм. Человеку в трудовой деятельности свойственно личностное развитие, творчество, креативность – это то, что определяется как «акме» – пиковое состояние при взгляде на профессиональные достижения;

- псевдопрофессионализм, непрофессионализм. Человеком при поверхностном рассмотрении производится весьма активная трудовая деятельность, но при этом либо он причастен к изготовлению некачественной продукции (большое количество «брака» в работе), либо по соответствующим признакам становится очевидным деградация личности;

- послепрофессионализм (постпрофессионализм). Человек обладает статусным (условным) авторитетом «профессионала в прошлом», «экс-профессионала», или практическим, выступая в роли советчика, наставника, учителя для других специалистов).

В узком смысле – выявление личностного аспекта человека труда может быть зафиксировано в двух стадиях.

Во-первых, в профессиональной подготовленности. Мы находим подтверждение этой позиции у Э.Ф. Зеера, который отмечает, что успех при выполнении какого бы то ни было вида трудовой деятельности достигается при наличии профессионального образования, исходных глубоких знаний технологической направленности и установленного комплекса качеств личности. Среди них учёный выделяет универсальные, общезначимые качества, относящиеся к подготовленности человека к труду. Общетрудовыми, или так называемыми метапрофессиональными качествами он предлагает считать: дисциплинированность, внимательность, инициативность, надёжность, компетентность, организованность, настойчивость, самоконтроль, ответственность, самостоятельность, работоспособность, трудолюбие, энергичность [26, с. 38].

Во-вторых, в профессиональной готовности. В психолого-педагогических исследованиях профессиональная готовность раскрывается как прочная личностная характеристика, формирующаяся и проявляющаяся в деятельностном процессе, являющаяся основной составной частью этой деятельности, и её результирующим состоянием. Рассматриваемому явлению уделяли своё внимание многие отечественные и зарубежные учёные: А.В. Хуторской, В.В. Краевский, И.А. Зимняя, Н.В.

Кузьмина, Дж. Равен и др.

В развитии представления о рабочей силе, в её качественном формировании, рассмотрим эту проблему с позиции экономики труда. Такие учёные как Н.С. Яковчук, С.С. Кирсанова, В.К. Ломакин, А.Э. Котляр и др. определяют качество рабочей силы как совокупность интеллектуальных и физических способностей работника [27, с. 59; 28, с. 76; 29, с. 249; 30, с. 24].

Дополняют предыдущее содержание понятия Г.Г. Меликьян и Р.П. Колосова, которые под качеством рабочей силы понимают находящиеся в совокупности свойства человека, получающие своё выражение в трудовом процессе и включающие в себя такие личностные характеристики и квалификацию какого-либо работника, как социальные, психологические, физиологические особенности, мотивируемость, адаптированность, инновационность, мобильность, профпригодность и профориентированность [31, с. 272].

О.И. Дудина определяет качество рабочей силы как совокупность человеческих свойств, которые проявляются в процессе труда и включают в себя трудовую активность и квалификационный комплекс работника [32].

По мнению А.А. Разумова и В.П. Дрямова, качество рабочей силы как экономическая категория находит своё выражение в отношениях между работодателем и работником в формате становления, развития и реализации способностей человека к трудовой деятельности и определяет себя как совокупность свойств человека, которые проявляются в процессе труда. Учёные считают, что упомянутые свойства отражают социально-психологические (личностные), медико-физиологические, профессионально-квалификационные характерные особенности работника: мотивируемость, мобильность, интеллектуальные способности, состояние здоровья, компетентность, наличие профессиональных навыков и опыта, уровень образования и др. [33, с. 87].

Ю.Г. Одегов, Л.С. Бабынина, Г.Г. Руденко вкладывают в определение качества рабочей силы прочно сформированную совокупность свойств, проявляющихся в умственных и физических способностях индивида, характеризующихся его уровневой подготовленностью, а именно – квалификационный и профессиональный уровни, которые необходимы для реализации труда соответствующей сложности и вида [34, с. 637].

Е.В. Шамаль под качеством рабочей силы понимает совокупность человеческих свойств, используемых в рамках трудового процесса, подвергающихся модификации в результате происходящих в нём отношений. Оно выступает в роли обобщенной характеристики уровневого развития способности человека к труду (рабочей силы) [35, с. 108].

Далее рассмотрим второй подход к определению качества рабочей силы – стратегический, который базируется на основе развития образования и профессиональной квалификации индивида, включая производственный опыт, навыки, научно-технические знания.

Учёные, представляющие вышеуказанный подход – В.А. Рябушкин, А.З. Дадашев, М.Я. Сонин, Н.Д. Колесова, О.В. Стаканова – связывают качество рабочей силы с профессионально-квалификационным и образовательным развитием работника [36, с. 351; 37]. По нашему мнению, подход, не учитывающий личностные характеристики индивида (физические данные, умственные способности, мотивируемость и т.д.), является неоправданным, с точки зрения инновационной экономики (экономики знаний), и не позволяет дать полноценный анализ по интересующей нас проблеме.

Ведь, как отмечают Г.С. Гамидов, Т.А. Исмаилов, И.Л. Туккель, инновационная экономика – это экономика общества, базирующаяся на инновациях, знаниях, открытом восприятии новых идей, систем, машин и технологий, а также стремлении их реализации в практико-ориентированном пространстве, разнообразных сферах деятельности человека. Они выделяют особую роль знаний и инноваций, обращая внимание, прежде всего, на научные знания [38].

Рассмотренные основные подходы к определению понятия «качество рабочей силы» представим

для наглядности в таблице 1.

Таблица 1 – Теоретические подходы к формулировке понятия качества рабочей силы

Направление	Краткое содержание направления	Учёные, представляющие направление
Социальное (личностно-ориентированное)	Качество рабочей силы – это совокупность человеческих свойств, применяемых в трудовом процессе, включающих в себя личностные и квалификационные характеристики работника.	А.Э. Котляр, Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян, С.С. Кирсанова, Н.С. Яковчук, В.К. Ломакин, Ю.Г. Одегов, Л.С. Бабынина, Г.Г. Руденко, О.И. Дудина, Е.В. Шамаль, В.П. Дрямов, А.А. Разумов
Стратегическое (корпоративное)	Качество рабочей силы – это развитие работника в образовательном и профессионально-квалификационном направлениях.	М.Я. Сонин, Н.Д. Колесова, В.А. Рябушкин, А.З. Дадашев, О.В. Стаканова

Необходимо отметить, что качество рабочей силы формируется, прежде всего, за счёт полиэдрального (многогранного) образования индивида, которое, в свою очередь, как отмечает О.В. Федонина, развивается в контексте, включающем следующие этапы [39, с. 157-161]:

- первичное обучение, приобретаемое в семье, происходящее во временном периоде первоначального интеллектуального развития (раннего детства);

- последующее совокупное обучение, прослеживающееся в стадиях формального образовательного процесса и профессиональной подготовки, учитывающее: вышеуказанный этап (раннего детства), основное общее образование, среднее общее образование, получаемое в школьных учреждениях, превышающее необходимый обязательный уровень, либо профессиональное образование, высшее образование, приобретение дополнительной профессиональной квалификации по направлениям и т.д.;

- кадровая профессиональная подготовка относительно рабочего места; вынужденное информационное обучение с учётом влияния специфической деятельности (исследования и инновации) при реализации трудовых задач, а также задействование в разнообразных сообществах, сформированных по профессиональному признаку;

- информационное обучение неформальным образом, происходящее непосредственно на месте выполнения трудовых обязанностей, либо в условиях повседневной жизни.

Содержание, полнота, качество образования индивида определяют его уровневую категорию. Высокое качество рабочей силы может характеризоваться высокоуровневыми знаниями, мастерством и подготовленностью. К. Маркс указывал на то, что физическое или умственное превосходство одного человека над другим реализует большее количество труда за определённый промежуток времени. Напротив, низкое качество рабочей силы выявляется при полном отсутствии общей и специальной подготовки [40, с. 19].

Э.Д. Шахбазов подчёркивает, что качество квалифицированной рабочей силы – достаточно многостороннее понятие, которое включает в себя не только основные параметры оценки кадров на каком-либо предприятии территориальной и отраслевой принадлежности, их классификационного уровня, но и совокупность характеристик личности рабочих, которые определяют потенциальный масштаб их производственной деятельности, а также значение трудовой полезности для любой корпоративной структуры или предприятия [41, с. 110].

Категориальный анализ понятия качества дает нам следующие результаты:

- во-первых, философское и словарное (общее) понятие качества рассматривается только свойствами объекта;

- во-вторых, нормативно-учебное понятие качества конкретизирует философско-словарное, придавая более объемное содержание, чем общее, так как рассматривается в прикладном аспекте применительно к товару, включая справочно-философское понятие – свойства объекта и экономическое – полезность объекта.

Экономическое представление качества через его полезность развивает понимание «полное совпадение с существующей формой бытия, имеющей непосредственную определённость» иначе говоря, определенность свойств объекта не может быть без тождественности (полного совпадения) их полезности и востребованности.

Применительно к рабочей силе мы предлагаем использовать нормативно-учебное понимание качества, так как качество рабочей силы на рынке труда выступает товаром и его волатильность (изменчивость) обуславливается востребованностью, то есть полезностью. Рабочая сила как способности человека не может быть, если человеческие способности не востребованы общественным воспроизводством и не используются для производства продукции, они остаются только персональной характеристикой индивида. В таком толковании понятия качества рабочей силы выражается не самими свойствами рабочей силы, а отношением работодателей к этим свойствам. Относительно этого в стандартах качества продукции между фундаментальным и прикладным терминологическим содержанием качества возникла понятийная синергия (суммирующий эффект взаимодействия). К фундаментальному определению качества (как свойства продукции внутреннего характера) дополнено определение его внешнего свойства – полезности.

Стоит отметить, что как философско-справочная категория качество рабочей силы, в самопредставленном содержании, по сути, является понятием нейтральным – набором человеческих свойств, которые следует использовать в общественном производстве. На рынке труда понятие качества рабочей силы в значительной степени коррелирует (соотносится) с законами спроса, то есть необходимые характеристики наемного работника на рынке труда определяет в первую очередь общественное производство. Поэтому, в общественном производстве, являющемся потребителем рабочей силы, выявляется оценочное отношение в положительной или отрицательной форме к качеству рабочей силы и устанавливается зависимость от её характеристик и свойств, указывая на плохое (низкое) или хорошее (высокое) качество.

Допущенная в нашем исследовании связь качества рабочей силы с удовлетворением потребностей современного производства понятна и объясняется следующим:

- во-первых, качество продукции во многом обусловлено качеством рабочей силы, так как она является частью трудового процесса, благодаря которому улучшается качество изделий, вызывая положительную цепную реакцию: снижаются потери на так называемый брак, а следовательно, уменьшаются затраты на производство (себестоимостная составляющая), производительность труда возрастает (объём выпускаемой годной продукции). Благодаря улучшению качества и низкому ценовому уровню производства увеличивается долевое участие продукции на рынках сбыта, производимой предприятием (организацией), и в перспективе происходит укрепление его различных позиций от производственного до репутационного характера;

- и, во-вторых, рабочая сила с низким качеством не в состоянии реализовывать новые технологические трансформации современного производства.

Итак, в нашем исследовании соответствие требованиям рынка труда (удовлетворение потребностей) связывается не с сущностью качества, а с его состоянием (уровнем), с набором требуемых характеристик у человека труда на современном уровне технологического развития общественного производства. В таком контексте понятие качества рабочей силы будет рассматриваться как объективно присущие рабочей силе свойства и характеристики, которые удовлетворяют текущие

и планируемые технологические потребности современного производства.

Стоит признать то, что в формате взглядов представителей классической школы экономической теории, сущность понятия качества рабочей силы носит устойчивый описательный характер её содержания. Обращаясь к вышепредставленной таблице 1, мы убеждаемся, что в выделенном нами социальном (лично-ориентированном) подходе, определяющим качество рабочей силы с обязательным включением квалификационной и личностной составляющих. Согласно статье 195.1 действующего трудового кодекса Российской Федерации квалификация работника – это его уровень знаний, умений, навыков и опыта профессионального характера в процессе создания материальных благ [42].

Таким образом, говоря о квалификации в содержании понятия качества рабочей силы, мы формируем уровневую позицию результатов: процесса познания объективной действительности; освоение способами выполнения определённых действий через познание; и осознанного включения управляемого рефлексивного механизма индивида.

На основании вышеприведённого анализа позиций учёных, выявленных направлений в определении качества рабочей силы, предлагаем сформулировать его обобщённый вариант: качество рабочей силы – личностный набор индивида, определяющийся уровнем профессионально-квалификационной подготовленности и готовностью к деятельности, необходимый для успешного выполнения своих профессиональных обязанностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Деминг У.Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / У.Э. Деминг; пер. с англ. – 6-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2014. – 417 с.
2. Романов А.Н. Маркетинг: учебник / А.Н. Романов, Ю.Ю. Корлюгов, С.А. Красильников и др.; под ред. А.Н. Романова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 560 с. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: http://nashaucheba.ru/v31861/романов_а.н._маркетинг?page=11
3. Гегель Г.В.Ф. Собр. соч. в 14 т. / Г.В.Ф. Гегель. – Москва; Ленинград: Госиздат, 1929. – Т. 1. – 437 с.
4. Merriam-Webster. Since 1828. Definition of quality. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/quality> (date of access: 22.01.2017).
5. Толковый словарь Даля / В.И. Даль. 1863-1866. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc2p/254486>
6. Толковый словарь Ожегова / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. 1949-1992. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ogegova/81698>
7. Философия: Энциклопедический словарь / Под редакцией А.А. Ивина. – Москва: Гардарики, 2004. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/509 (дата обращения: 02.02.2017).
8. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райсберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – Москва: ИНФРА-М, 1999. – 479 с. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/7330
9. Ильин А.И. Экономика предприятия: учебное пособие / В.П. Волков, А.И. Ильин, В.И. Станкевич [и др.]; под общ. ред. А.И. Ильина. – Москва: Новое знание, 2012. – 677 с.
10. Международный стандарт ISO 8402-94. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: http://snipov.net/c_4698_snip_98726.html
11. Менеджмент на промышленном предприятии: учебное пособие / Л.И. Кошкин, А.Е. Хачатуров, И.С. Булатов. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.std72.ru/dir/menedzhment/>

menedzhment_uchebnoe_posobie_koshkin_1_i_khachaturov_a_e_bulatov_i_s/6_2_vseobemljushhee_upravlenie_kachestvom/111-1-0-1822

12. Стандарт ИСО 9000-2008 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – Москва: Стандартинформ, 2009. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://base1.gostedu.ru/55/55465/>

13. ГОСТ ISO 9000-2011. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-iso-9000-2011>

14. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – Москва: Стандартинформ, 2015. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200124393>

15. Философский энциклопедический словарь, 2010. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1075/СВОЙСТВО

16. Каутский К. Экономическое учение Карла Маркса / К. Каутский. – М.: Госполитиздат, 1956. – 234 с. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/kautskiy/12.htm>

17. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf

18. Рикардо Д. Сочинения в 5 томах / Д. Рикардо. Пер. под ред. М.Н. Смит. – Москва: Политиздат, 1955-1961г. – Т. 1. – 360 с.

19. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Москва: Государственное издательство политической литературы, 1960. – Т. 23. – 907 с.

20. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 560 с.

21. Гордеев В.А. Повышаем научный уровень разработки и развития теоретической экономики / В.А. Гордеев // Теоретическая экономика. – 2014. №5. – 72 с. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: [http://www.ystu.ru/download/TheorEconom/5_\(23\)_2014.pdf](http://www.ystu.ru/download/TheorEconom/5_(23)_2014.pdf)

22. Гордеев В.А. Теоретическая экономика – новый парадигмальный мейнстрим / В.А. Гордеев // Теоретическая экономика. - 2015. - № 1. - С. 4-17. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://theoreticaleconomy.ru>

23. Гордеев В.А. О журнале / В.А. Гордеев // Теоретическая экономика. - 2011. - № 1. - С. 4-7. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://theoreticaleconomy.ru>

24. Гордеев В.А., Гордеев А.А. Индустриализация в СССР: актуальные и неактуальные для РФ аспекты: Монография / В.А. Гордеев, А.А. Гордеев. – Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2014. – 231с.

25. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд Знание, 1996. – 312 с.

26. Зеер Э.Ф. Социально-образовательные аспекты «человека-труда» / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2013. – №8 (107). – С. 32-46.

27. Яковчук Н.С. Воспроизводство рабочей силы и его особенности в условиях развитого социализма / Н.С. Яковчук; под общ. ред. И.И. Кузьмина, В.В. Цакунова, Н.С. Шекира // Воспроизводство трудовых ресурсов и их использование. – Москва: Мысль, 1987. – 321 с.

28. Кирсанова С.С. Современные подходы к классификации рабочей силы / С.С. Кирсанова // Российский экономический журнал. – 1995. – №11. – С. 76-77.

29. Ломакин В.К. Мировая экономика: учебник для вузов / В.К. Ломакин. – М.: Финансы: ЮНИТИ, 1998. – 727 с.

30. Котляр А. Формирование и использование трудового потенциала / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1987. – №9. – С. 23-33.

31. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.

32. Дудина О.И. Качество рабочей силы в условиях обновления производства: автореф. дис.

- канд. экон. наук / О.И. Дудина. – Москва: [б. и.], 2005. [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://economy-lib.com/kachestvo-rabochey-sily-v-usloviyah-obnovleniya-proizvodstva>
33. Разумов А.А. Качество рабочей силы: от теории к практике / А.А. Разумов, В.П. Дрямов // Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – №8/9. – С. 87-92.
34. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник. В 2 т. Т. 1 / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 760 с.
35. Шамаль Е.В. Качество рабочей силы: сущностный аспект / Е.В. Шамаль // Известия Академии труда и занятости. – 2003. – №3/4. – С. 106-112.
36. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы / М.Я. Сонин; под ред. Н.А. Иванова, Г.И. Мечковского. – М.: [б. и.], 1976. – 423 с.
37. Стаканова О.В. О структуре трудового потенциала / О.В. Стаканова // Социологические исследования. – 1981. – №2. – С. 75-79.
38. Гамидов Г.С. Инновационная экономика: стратегия, политика, решения / Г.С. Гамидов, Т.А. Исмаилов, И.Л. Туккель. – СПб.: Политехника, 2007. – 356 с.
39. Федонина О.В. Инвестиции в человеческий капитал как источник инновационного развития региона / О.В. Федонина // Человеческий капитал как фактор инновационного развития России: материалы Всеросс. конф. преподавателей и на-уч. работников технич. вузов (Новосибирск, 15-17 апр. 2014 г.). Новосиб. гос. архитектур. -строит. ун-т (Сибстрин). – Новоси-бирск: НГАСУ (Сибстрин), 2014. – 176 с.
40. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Москва: Государственное издательство политической литературы, 1961. – Т. 19. – 671 с.
41. Шахбазов Э.Д. Механизм оценки качества квалифицированной рабочей силы машиностроительной корпорации / Э.Д. Шахбазов // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – №2(22). – С.110-118.
42. ТК РФ, Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта / «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). ЭПС «Консультант Плюс» [Электрон. ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e185e25735310e657309a01b515a25107fac8784/