
DOI: 10.12731/2218-7405-2013-5-12

УДК 331.522

КОНТЕНТ-АНАЛИЗ ИНТЕРПРЕТАЦИЙ ПОНЯТИЯ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Галынис К.И.

Одна из особенностей социального и гуманитарного знания состоит в невозможности сведения его к всеми признанным определениям. Это порождает значительное число интерпретаций одного и того же понятия. Категория трудовой потенциал как продукт гуманитарного знания не является исключением. Стремясь систематизировать существующие определения, различные авторы предлагали подходы к трактовке понятия. Первой попытку систематизации определений предприняла И.С. Маслова. В дальнейшем в этом направлении работали ряд иных авторов. Такое разнообразие определений и сложившихся подходов к рассматриваемой категории, подтолкнуло к необходимости выявления наиболее общей тенденции в интерпретации, что стало целью проведения исследования. Для достижения поставленной цели предварительно был осуществлен традиционный анализ документов, что позволило произвести отбор максимально возможного количества материалов, а также смысловой анализ вариантов определений. Вторым этапом стало проведение контент-анализа выявленных определений по разработанной системе категорий и единиц анализа. В результате проведения исследования было сформулировано определение рассматриваемой категории, разделяемое большинством авторов.

Ключевые слова: трудовой потенциал; контент-анализ.

CONTENT ANALYSIS LABOR POTENTIAL DEFINITIONS OF DIFFERENT AUTHORS

Galynis K.I.

One of the features social and humanitarian knowledge is an impossibility formation of definitions, recognized by all researchers. This creates a considerable number of interpretations one and the same notion. The category labor potential is not an exception as a product of humanitarian knowledge. Different authors have proposed approaches to the interpretation of the concept trying to systematize the existing definitions. I.S. Maslova made the first attempt to systematize the definitions. Other authors worked in this trend hereinafter. Such a variety of definitions and existing approaches to the category under consideration has led to the need an identifying the most common trends in the interpretation. This was the research purpose. To achieve the objectives of the study traditional analysis was implemented previously for the selection of the maximum possible quantity of materials as well as the semantic analysis variants of definitions. Content-analysis was conducted for definitions with using developed system of categories and units of analysis on second step. As a result of the research category definition was formulated shared by the majority of authors.

Keywords: labor potential, content analysis.

В ходе исследований социологов, демографов, экономистов было выработано множество понятий, отражающих влияние трудовой занятости человека на социально-экономические процессы. Одним из таких стал трудовой потенциал (ТП). Истоки использования данной категории в научном обороте относятся к с 70-80 годам XX века, что было обусловлено, по мнению Панкратова А.С., потребностью переосмысления действующей системы воспроизводства совокупных трудовых способностей, выявления путей

творческой активации индивида.[2] На настоящий момент не сложилось единого мнения относительно понимания сущности рассматриваемой категории, что породило множество вариантов трактовки. С целью выделения общих тенденций рядом исследователей предпринимались попытки выявить характерные подходы к определению анализируемого понятия. Так И.С. Маслова выделила два основных подхода: ресурсный и факторный.

Сторонниками ресурсного подхода (Б.М. Мочалов, И.С. Волохина, Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова, В. Адамчук, М. Сорокина, О. Ромашев, В.Г. Костаков, Е.В. Горшенина, И.Д. Мацкуляк) рассматриваемое понятие трактуется, как некий запас труда, приравненный к количеству трудовых ресурсов в совокупности с их качеством. Так Б.М. Мочалов определяет трудовой потенциал как запасы труда, детерминированные количеством трудовых ресурсов, их половозрастной структуры, уровнем образования и возможностями более оптимального использования в отраслевом, профессионально квалификационном и территориальном аспектах. Этих позиций придерживаются также Е.В. Воловая, Г.П. Сергеева, В.Г. Костаков.

Факторный подход (А.С. Панкратов, Л.И. Гольдин, Р.П. Колосова, Л.В. Трункина) предполагает рассмотрение трудового потенциала как форму реализации человеческого фактора. Так, например Л.И. Гольдин понимает данную категорию как «совокупность социально-экономических, профтехнических и организационно- управленческих возможностей, в процессе их реализации определяющих масштабы и эффективность трудовой деятельности в условиях данного общественного строя». [1, с.3]

Позже был выделен также ресурсно-факторный подход, чьи сторонники (И.С. Маслова, М.М. Магомедов, М.С. Токсанбаева, С.И. Пирожков, В.И. Усачев, П.П. Васильев) рассматривают анализируемое понятие через потенциал труда.

Несколько расширенная концепция подходов к понятию «трудовой потенциал» была представлен Л.В. Трункиной, которая наряду с ресурсным и

факторным выделила так же процессный (по своему содержанию совпадает с ресурсно-факторным) и результативный (потенциал труда, детерминированный состоянием и динамикой факторов производства в данных социально-экономических условиях). [4, с.9]

Своеобразный взгляд на проблему выделения подходов к категории «трудовой потенциал» представлено О. Страховой и Л. Слепневой. На их взгляд, существуют четыре основных подхода:

1) ресурсный, где «трудовой потенциал» - это масса труда. В данном случае анализируемая категория представляет собой резервы трудовых ресурсов;

2) ресурсно-личностный, отражающий важность учета отдельных характеристик (пол, возраст, уровень образования и профессиональной подготовки) работников и их совокупности;

3) социодемографический учитывает социальные, демографические, образовательные, творческие характеристики, которые в совокупности могут оказать влияние на рост производительности труда;

4) социопроизводственный показывает, что в пределах конкретных хозяйственных систем совокупный объем трудового потенциала территории или субъекта хозяйствования, детерминирован созданными организационными, экономическими условиями, которые влияют на результативность. [3, с.28]

На настоящий момент наиболее полная концепция систематизации подходов к понятию трудовой потенциал, на наш взгляд, предложена Е.А. Чекмаревой. Ей выделены пять основных направлений интерпретации: демографический, медико-демографический, статистический, социологический и экономический (ресурсный, факторный и ресурсно-факторные подходы). [5, с.8]

Существование большого разнообразия позиций авторов в отношении интерпретации категории трудовой потенциал ставит необходимость выделения наиболее точного и признанного большинством авторов варианта

трактовки. Инструментом в достижении такой цели является применение контент-анализа, позволяющего путем подсчетов частоты упоминания единиц анализа выявить «моду» при экспликации определения.

Объектом исследования стали определения рассматриваемой категории данные различными авторами в статьях, монографиях, статьях, авторефератах и диссертациях. На основе предварительного анализа было выделено три основные категории анализа: субъект, свойство субъекта, характеристика субъекта, представленные в таблице 1 вместе с единицами анализа.

Таблица 1

Категории и единицы анализа

Категории	Единицы анализа
Субъект	Трудовые ресурсы, трудоспособное население, экономически активное население (ЭАН), экономически неактивное население (ЭнАН).
Свойство субъекта	Запасы, совокупность (совокупный), потенциал, ресурс, мера, фактор.
Характеристики субъекта	Качество, количество, трудоспособность, объем знаний и опыта, навыки и умения, возможности, способности, дееспособность, трудовая деятельность.

Посредством категории субъект можно выявить носителя тех характеристик и свойств, которые определяет автор. Свойство субъекта отражает подход в интерпретации категории трудовой потенциал. Характеристика субъекта в свою очередь отражает существенные качества, выделяемые автором у носителя трудового потенциала.

В данном исследовании в качестве единиц счета выступает частота повторений выделенных единиц анализа. Подробные результаты исследования представлены в таблице 2.

Как видно из таблицы, более полно отразили сущность понятия трудовой потенциал Низова Л.М., Магомедов М.М., Васильев П.П.. Наиболее

распространенным субъектом, по мнению большинства авторов, является трудовые ресурсы (удельный вес 6,2%, 13 повторений). Данный субъект наделяется свойством совокупности (31 повторение, 14,7% удельный вес), что говорит о то, что трудовые ресурсы обладают интегративностью различных качеств, то есть представляют сложную систему характеристик. Кроме это примерно равные позиции занимают такие свойства как ресурс (14 повторений, 6,6% удельный вес) и потенциал (15 повторений, 7,1% удельный вес). Это говорит о том, что авторы в основном трактуют ТП как ресурсную категорию, отражающую потенциал трудовых ресурсов. Среди характеристик самой распространенной является возможности (30 повторений, удельный вес 14,2 %).

10	Гармаева Б. Ж.			+											+	+		+		4
11	Генкин Б. М.						+		+								+	+		4
12	Гольдин Л. А.	+					+										+			3
13	Горшенина Е. В.		+									+		+						3
14	Добрынин А. Н.						+	+												2
15	Дятлов С.А.						+	+												2
16	Егоров В. Д.						+											+		2
17	Есин Н. И.		+				+												+	3
18	Ефимов В.А.																	+		1
19	Каргаполова Е. В.						+											+		2
20	Кибанов А. Я.	+					+		+			+							+	5
21	Ким М. Н.							+											+	2
22	Кокин Ю.П.											+	+							2
23	Колосова Р. П.										+							+		2
24	Костаков В.Г.	+					+								+					3
25	Костин Л. А.						+											+	+	3
26	Кулагина Г. Д.	+					+												+	3
27	Магомедов М.М.		+					+	+			+	+					+	+	7
28	Маслова И.С.		+				+		+			+						+	+	6
29	Мацкуляк И. Д.						+					+								2
30	Мочалов Б.М.	+					+								+			+		4

52	Токсанбаева М. С.						+					+	+	+						4
53	Тонышева Л. Л.							+		+										2
54	Тренин Ю. А.							+		+										2
55	Трункина Л. В.									+	+							+		3
56	Тяжов А. И.							+			+									2
57	Усачев В. И.						+					+								2
58	Цыренова Е. Д.				+										+	+	+	+		5
59	Чепурко Г. В.						+			+		+	+							4
60	Чижова Л. С.									+										1
61	Чолбаев К. К.	+					+	+			+						+			5
62	Шайкин Д.Н.				+	+	+								+	+		+		6
63	Шаталова Н. И.								+	+							+			3
64	Шевченко Н.С.							+									+			2
65	Шлендер П.Э.		+				+				+	+					+	+		6
Общее Количество		13	9	4	2	3	31	15	7	14	7	21	12	4	9	6	30	23	1	
Удельный вес единицы анализа		6,2 %	4,2 %	1,9 %	0,9 %	1,4 %	14,7 %	7,1 %	3,3 %	6,6 %	3,3 %	9,9 %	5,7 %	1,9 %	4,3 %	2,8 %	14,2 %	10,9 %	0,7 %	

Способности (23 повторения, 10,9 %) и качество (21 повторения, 9,9%) занимают вторые позиции. Немаловажным качеством является также по мнению авторов и количество (12 повторений, 5,7 %).

Основываясь на наиболее часто употребляемых категориях, выявленных благодаря контент-анализу, можно сформулировать рабочее определение трудового потенциала, под которым можно понимать ресурс, отражающий потенциал совокупного количества и качества (способностей и возможностей) трудовых ресурсов.

Список литературы

1. Гольдин Л.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. 1982. №5. С. 3-16
2. Крощенко М.М., Шестаков М.А. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала // Вестник НИИ труда и социального страхования: электронный журнал, 2010. №1. URL: <http://niitruda.ru/analytics/materials/6v.doc> (дата обращения: 12.01.2012).
3. Страхова О., Слепнева Л. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим // Человек и труд. 2003. №2. С. 27-29.
4. Трункина Л.В. Современные императивы формирования и развития трудового потенциала персонала предприятий: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2011. 27с.
5. Чекмарева Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона: Автореф. дис. ... канд. экон. наук М., 2012. 28с.

References

1. Goldin L. I. *Voprosy filosofii* [Questions of philosophy], no. 5 (1982): 3-16.

2. Kroshchenko M.M., Shestakov M.A. *Vestnik NII truda i sotsial'nogo strakhovaniya* [Journal of research Institute of labour and social insurance], no. 1 (2010). <http://niitruda.ru/analytics/materials/6v.doc> (accessed January 12, 2012).
3. Strakhova O., Slepneva L. *Chelovek i trud* [Man and labour], no. 2 (2003): 27-29.
4. Trunkina L.V. *Sovremennye imperativy formirovaniya i razvitiya trudovogo potentsiala personala predpriyatiy* [The modern imperatives of the formation and development of labor potential staff enterprises]. Saratov, 2011. 27p.
5. Chekmareva E.A. *Ekonomiko-matematicheskoe modelirovanie realizatsii trudovogo potentsiala regiona* [Economic-mathematical modeling of realization labor potential region]. Moscow, 2012. 28p.

ДАнные ОБ АВТОРЕ

Галынис Кирилл Игоревич, аспирант кафедры Государственного, муниципального управления и политики
Забайкальский Государственный Университет
ул. Александрo-Заводская, 30, г. Чита, 672039, Россия
rapid-leopard@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Galynis Kirill Igorevich, post-graduate student of the State, municipal management and policy
Transbaikal State University
30, Aleksandro-Zavodskaya str., Chita, 672039, Russia
rapid-leopard@yandex.ru

Рецензент:

Овсейчик Н.В., к.с.н.