

КАЧЕСТВО
ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА

АКАДЕМИЯ НАУК УКРАИНСКОЙ ССР
ЛЬВОВСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ИНСТИТУТА ЭКОНОМИКИ

КАЧЕСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

(СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

КИЕВ НАУКОВА ДУМКА 1986

В монографии освещаются социально-экономические аспекты повышения качества трудового потенциала в условиях органического соединения достижений НТР с преимуществами социализма. Обосновываются пути совершенствования здравоохранения, улучшения условий труда, быта, эффективного осуществления природоохранных мероприятий, активизации деятельности трудовых коллективов и территориальных органов управления, усиления профилактических, воспитательных и других форм воздействия на социалистическую цивилизованность населения с учетом характера расселения, социальных и профессиональных особенностей. Большое внимание уделено вопросам профессионально-ориентационной работы, совершенствования трудового воспитания подрастающего поколения. Изложена методика разработки программы оздоровления населения, повышения социальной активности, продления его трудовой активности.

Для научных работников, экономистов, демографов, работников плановых органов.

Авторы

М. И. Долишний — введение, § 1, 2, 3, 5 главы I, глава IV, § 4 главы VI, § 1 главы VIII, заключение; *М. В. Брык* — § 1, 3 главы VI; *Б. С. Марьенко* — § 1 главы I, § 3 главы III; *В. Ю. Савицкий* — § 1 главы I, § 4 главы VIII; *С. Н. Элупко* — § 1, 2, 3, 5 главы I, глава IV, § 4 главы VI, § 1 главы VIII; *С. И. Вовканыч* — § 1, 4 главы VII; *П. Е. Спивак* — § 2 главы VII; *М. А. Козориз* — § 3 главы VII; *К. Р. Копытянская* — § 1 главы I, § 3 главы III; *С. М. Писаренко* — § 1, 4 главы I, § 4 главы VIII; *М. С. Нудельман* — § 2, 3 главы VIII; *С. И. Пирожков* — § 2, 3 главы II; *Л. Д. Зинченко* — § 1, 2 главы II; *В. М. Лупандин* — § 4 главы II; *М. П. Павловский, И. Я. Шапиро* — § 2 главы III; *А. Г. Гаверленко, Р. Я. Манастырский* — § 1 главы III; *С. П. Кузык* — § 1 главы V; *В. Н. Мухин, О. Н. Жданова* — § 2 главы V; *Н. А. Титова* — § 2 главы VI; *Ю. А. Курьянович* — § 3 главы VI.

В сборе и обработке материалов принимали участие *Б. Ф. Заблочный, Ю. С. Занько, Т. А. Порошина, М. Ю. Духон, С. Н. Курусенко, Л. Ф. Кошелюк, Ю. Н. Мироненко, В. И. Жовтанецкий.*

Ответственный редактор *М. И. Долишний*

Рецензенты

Л. Л. Рыбаковский, П. Е. Беленький, И. В. Кончаковский

Редакция экономической литературы

К 0604020103-488 107-86
К М221(04)-86

© Издательство «Наукова думка», 1986

Особенностью современного этапа развития социалистического общества является осуществление курса на всестороннее его совершенствование на основе ускорения социально-экономического развития страны. Успешное решение намеченных задач,— отмечается в новой редакции Программы КПСС,— партия связывает с повышением роли человеческого фактора¹. Научно-технический, экономический и социальный прогресс требует знающего, заинтересованного, инициативного, творчески мыслящего работника буквально для каждого рабочего места. В людях, работающих заинтересованно и сознательно,— главный, по сути, неисчерпаемый резерв необходимого в современных условиях ускорения экономического развития страны. Сравнительно быструю отдачу можно получить, если привести в действие организационно-экономические и социальные резервы и в первую очередь «активизировать человеческий фактор»².

Человек — это не только объект, но и прежде всего субъект интенсификации. Чем сложнее проблемы последней, чем значительней последствия интенсификации, тем выше роль трудящихся в ее осуществлении, в ускорении научно-технического прогресса — основы интенсивного развития. В настоящее время интенсификация протекает в условиях напряженности баланса трудовых ресурсов. Дисбаланс имеет отраслевые и региональные отличия, в определенной степени является результатом несовершенства применяемых методов планирования и обеспечения плановой дисциплины, особенностей демографического развития.

¹ Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза.— М., 1986, с. 140.

² Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 23 апр. 1985 года.— М., 1985, с. 8.

Научно-технический прогресс и осуществляемая на его основе интенсификация производства — процесс противоречивый. В этом убеждает развитие рабочей силы, теоретические разработки воспроизводства которой отстают от требований практики сегодняшнего дня. Данное отставание сказалось на исследованиях, посвященных трудовому потенциалу. Здесь же следует отметить, что в настоящее время еще нет общепринятого определения трудового потенциала, отсутствуют методы количественного и качественного его измерения. Большинство исследователей основной понятия трудового потенциала считают трудовые ресурсы, поскольку последние персонифицируют трудовой потенциал.

Трудовой потенциал и трудовые ресурсы — понятия не тождественные. Этим объясняется необходимость использования понятия «трудовой потенциал». Сущность, параметры и закономерности его развития представляется возможным раскрыть прежде всего в результате исследования человеческого фактора, который воплощает в себе трудовой потенциал. Об этом приходится напомнить, так как настоящее исследование посвящено именно человеческому интегратору трудового потенциала, его качественным характеристикам. Вместе с тем следует отметить, что хотя уже имеется ряд работ, исследующих трудовой потенциал, но в них рассматриваются его наиболее общие характеристики. Что же касается качества трудового потенциала как такового, то эта важная проблема не исследовалась еще ни в одной специальной работе. В публикациях по трудовому потенциалу больше всего уделяется внимания его образовательно-квалификационной компоненте с позиций установившихся в плановой практике показателей измерения.

Качество трудового потенциала необходимо исследовать, исходя из системных позиций. Только при таком подходе возможно рассмотреть все параметры качества трудового потенциала, их эндогенное соотношение, закономерности развития, социально-экономическую функцию в конкретно-исторических условиях.

В данной монографии исследуется не вообще трудовой потенциал, а его качество в тесной связи с различными уровнями народнохозяйственного комплекса и стадиями общественного воспроизводства на современном этапе развития социалистического общества. Трудовой потенциал представлен в системе социально-экономического потенциала страны со всеми специфическими его особенностями в условиях увеличивающегося значения научно-техниче-

ского прогресса. В этой связи заслуживает внимания исследование качества трудового потенциала через призму воспроизводственного процесса, включающего все его основные элементы и стадии. Особое место отводится демографическим аспектам формирования и закономерностям развития трудового потенциала. Изучение демографических процессов позволяет более полно представить естественные его основы, изменение свойств народонаселения, которые могут быть включены в систему резервов повышения качества трудового потенциала. Развитие трудового потенциала требует того, чтобы все средства демографической политики способствовали обеспечению условий воспроизводства трудоспособного населения с определенными качественными характеристиками, коренному улучшению демографических структур и т. д.

Жизнь все больше убеждает в том, что в формировании трудового потенциала населения важную роль играет окружающая среда. Именно в экологической компоненте качества трудового потенциала заложены большие адаптивные возможности человека, которые следует учитывать в процессе управления народнохозяйственным комплексом. Этим объясняется тот факт, что в настоящей работе так широко представлены экологические характеристики качества трудового потенциала.

В условиях научно-технического прогресса наиболее тесно связан с качеством трудового потенциала параметр профессионализма. На его развитие направлена вся система образования. Исключительное значение для совершенствования профессионализации кадров имеет осуществляемая реформа общеобразовательной и профессионально-технической школы, главная задача которой состоит в формировании работников, способных обеспечить потребности народного хозяйства в рабочей силе самого высокого качества.

Проведенные исследования свидетельствуют, что подмножества качества трудового потенциала находятся в тесной взаимосвязи, например, демографическая и экологическая компоненты. Если речь идет о здоровье людей, то последнее тесно взаимодействует с медико-биологической компонентой. В то же время здоровье (физическое и психическое) выступает и как самостоятельная компонента, так как оно является основным признаком качества трудового потенциала. В связи с этим в нашей стране огромное внимание уделяется развитию медицинской науки, рекреационным мероприятиям, физкультурному движению и спорту, которые непосредственно обеспечивают

здоровье населения, а следовательно, и соответствующее качество его трудового потенциала. Профилактика заболеваний, рекреация, спорт, развиваемые на прочной социально-экономической основе,— важнейшее условие высокого качества трудового потенциала.

Преимущества социализма в обеспечении высокого качества трудового потенциала проявляются на всех уровнях, в том числе и на уровне трудовых коллективов. Значительно расширяются права последних во всех сферах жизнедеятельности, которая в дальнейшем должна еще в большей мере быть направлена на повышение качества трудового потенциала, особенно за счет роста показателей образования, квалификации, изобретательной и рационализаторской деятельности, высокой трудовой дисциплины, социальной активности и др.

Огромную роль в формировании высококачественного трудового потенциала играют идеологическое обеспечение, идейно-политическое, нравственное и трудовое воспитание. Для их осуществления необходимы мероприятия, соответствующие конкретным задачам и специфическим условиям формирования у трудящихся передового мировоззрения. В связи с этим возрастает значение социального планирования, значительно повышается роль партийных, профсоюзных и комсомольских организаций, Советов народных депутатов, призванных более эффективно воздействовать на трудовой потенциал во всех звеньях народно-хозяйственного комплекса.

Существенная особенность современного развития общественных наук — необходимость усиления их практического применения путем использования исследовательских результатов в управлении социально-экономическими процессами. Это, несомненно, относится и к трудовому потенциалу, управление качеством которого должно быть подчинено задачам интенсификации развития экономики и совершенствованию социалистического общества.

В данном исследовании использованы результаты изучения различных аспектов качества трудового потенциала, в частности результаты, полученные в процессе разработки целевой комплексной программы повышения качества трудового потенциала в регионе. Широко использованы методы статистического анализа, конкретно-социологических обследований, методы, применяемые в демографии, медицине и других науках, а также материал, накопленный этими науками, что позволило сделать соответствующие теоретические обобщения и выводы для практики.

В современных условиях процесс качественного совершенствования социализма происходит на основе осуществления политики ускорения социально-экономического развития страны. «Мы вступили в такой этап послесъездовской деятельности,— отметил на июньском (1986 г.) Пленуме ЦК КПСС Генеральный секретарь ЦК КПСС М. С. Горбачев,— когда обязаны показать умение перестраиваться, искать новые формы и методы, ни на минуту не обольщаясь достигнутым». Повышение качества трудового потенциала — необходимое условие этой перестройки.

Таким образом, в монографии рассматривается широкий круг вопросов, связанных с повышением качества трудового потенциала, усилением роли человеческого фактора в успешном решении ключевых проблем ускоренного развития производительных сил и совершенствования производственных отношений социалистического общества.

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**1. Сущность, параметры и уровни качества
трудоого потенциала**

Характерной особенностью современного этапа в развитии науки в целом, в том числе и экономической, является возникновение новых понятий, наполнение традиционных понятий новым содержанием под воздействием достижений научно-технического прогресса. В этом убеждает все более часто употребляемое понятие «трудоого потенциал», которое — результат объективного развития экономики в условиях ее интенсификации.

Если исходить из системной теории, то в понятии «качество трудоого потенциала» системообразующим является слово «трудоого». «Качество» и «потенциал» — лишь атрибуты собственно трудовых возможностей человека, людской общности, населения страны. В этой связи прежде всего необходимо рассмотреть сущность трудоого потенциала независимо от его качественных характеристик. Причем следует отметить, что понятие «трудоого потенциал» употребляется в исследованиях давно, как синоним понятия «трудоого ресурсы». С начала 80-х годов ему пытаются придать отличную от трудовых ресурсов социально-экономическую определенность. Одни исследователи (желают они этого или нет) сводят понятие трудоого потенциала к трудовым ресурсам; другие понимают его расширенно, т. е. увязывают трудовые ресурсы со средствами производства, а также с организацией личностных и материально-вещественных элементов производительных сил. Так, Г. П. Сергеева и Л. С. Чигова пишут: «трудоого потенциал — это те ресурсы труда, которыми располагает общество. Численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т. д.) определяют реальное значение трудоого потенциала»¹. По су-

¹ Сергеева Г. П., Чигова Л. С. Трудоого потенциал страны. — М., 1982, с. 3.

ти, этой точки зрения придерживается М. И. Гольдин, который пишет, что количественные характеристики трудового потенциала «определяются численностью трудовых ресурсов»². В. Костиков и А. Попов указывают, что «трудо- вой потенциал страны и его регионов,— это соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной стороны»³. Подобных определений трудового потенциала имеется немало. В них фактически трудовой потенциал отождествляется с трудовыми ресурсами. Всякие частные оговорки (например, в трудовой потенциал входят и «те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-то причинам — социальным и личным — не заняты в народном хозяйстве»⁴), на наш взгляд, не в состоянии показать несостоятельность сделанного здесь вывода.

В. К. Врублевский, Б. М. Сухаревский при определении трудового потенциала акцентируют внимание на связи трудовых ресурсов со средствами производства. Так В. К. Врублевский считает, что определение трудового потенциала лишь как массы труда, находящейся в распоряжении общества, весьма упрощенно⁵. Думается, что более логично под трудовым потенциалом понимать совокупного общественного работника и соответствующие условия труда в единстве факторов, отражающих, с одной стороны, его содержание, а с другой — социально-экономический характер⁶. Б. М. Сухаревский в систему трудового потенциала включает население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническую вооруженность труда, производительность труда⁷. Эту точку зрения разделяет В. В. Оникиенко: «трудо- вой потенциал,— пишет он,— представляет совокупность трудоспособного населения, обладающего соответствующей профессионально-квалификационной подготовкой, имеет приложения труда в народном

² Гольдин М. И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма.— *Вопр. философии*, 1982, № 5, с. 3.

³ Костиков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала.— *Соц. труд.*, 1982, № 7, с. 61.

⁴ Экономический потенциал развитого социализма.— М., 1982, с. 114; Экономический потенциал Страны Советов.— Киев, 1982, с. 87.

⁵ Врублевский В. К. Закономерности развития общественного труда под влиянием НТР в условиях зрелого социализма: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук.— М., 1982, с. 25.

⁶ Врублевский В. К. Развитой социализм: труд и НТР. Очерки теории труда.— М., 1984, с. 116.

⁷ Система управления трудом в развитом социалистическом обществе.— М., 1983, с. 15—16.

хозяйстве с учетом определенного уровня их технологической и технической оснащенности»⁸.

Определение трудового потенциала дается экономистами, философами, социологами, демографами, медиками и др. Нам представляется необходимым выделить определение демографов, которые обычно сводят трудовой потенциал к длительности трудоспособного периода в жизни человека (населения). На наш взгляд, основным является экономическое содержание трудового потенциала, поэтому попытки отождествить трудовой потенциал с трудовыми ресурсами или интерпретировать его лишь как один из элементов производительных сил не имеют оснований.

Действительно, трудовой потенциал персонифицируют трудовые ресурсы — главная производительная сила общества, интеграторы системы производительных сил. Однако непременным условием развития производительных сил выступает то, что последние имеют определенную общественную форму, образуемую производственными отношениями. Следовательно, трудовой потенциал необходимо рассматривать и через призму социалистических производственных отношений, отражающих определенный уровень развития производительных сил.

К. Маркс, анализируя эволюцию создания капиталистической прибыли, показал, что одно и то же количество людей одинаковой специальности способно производить различное количество продукции и соответственно прибыли при одинаковой напряженности труда. Весьма убедительно подтверждают это положение соотношения результатов индивидуального и кооперированного труда, ремесленного и мануфактурного производства.

Отмечая связь трудового потенциала с производительными силами и производственными отношениями, необходимо сказать, что он персонифицируется личным фактором производства, который по своей природе наиболее социален⁹, непосредственно воспринимает воздействие существующей формы производственных отношений. Развитие трудового потенциала осуществляется под воздействием не только сдвигов в вещественных факторах производства, но и изменений, происходящих в производственных отношениях. Словом, трудовой потенциал отражает взаимодействие производительных сил и производственных отношений.

⁸ Трудовой потенциал Украинской ССР.— Киев, 1982, с. 4.

⁹ Гранберг З. А. Развитие личного фактора социалистического производства в условиях НТР.— М., 1984, с. 11.

Все это позволяет утверждать, что нет трудового потенциала вообще, а есть трудовой потенциал конкретного общества или конкретно-исторического этапа его развития. Во взаимодействии производительных сил и производственных отношений формируется качество трудового потенциала. В современных условиях развития социалистического общества определяющее значение в формировании качества трудового потенциала имеет соединение достижений научно-технической революции с преимуществами социализма. Совершенствуясь, трудовой потенциал одновременно создает соответствующие предпосылки для ускорения научно-технического прогресса, соединения его достижений с преимуществами социализма. Здесь имеет место диалектическое взаимодействие: с одной стороны, научно-техническая революция влияет на трудовой потенциал, с другой — трудовой потенциал способствует развитию научно-технической революции. Следовательно, в понятие трудового потенциала следует включить трудоспособное население в единстве с техническими, экономическими, социальными, организационными и идейно-политическими условиями воспроизводственного процесса¹⁰. Трудовой потенциал — это прежде всего трудоспособное население общества, региона, города, села и т. д., т. е. он включает личностный фактор производства, который, однако, не может ни развиваться, ни функционировать вне технических, экономических, социальных, организационных, экологических и других условий. В совокупности перечисленные элементы предопределяют качество трудового потенциала на каждом этапе его развития.

Качество представляет собой целостную характеристику функционального единства существенных свойств объекта¹¹. Следовательно, понятие «качество» имеет относительный характер. Относительность свойственна и трудовому потенциалу, качество которого раскрывается в его параметрах или компонентах. В противоположность количественному измерению трудового потенциала, которому свойственны определенные физические рамки, категория качества всегда относительна, т. е. качество трудового потенциала обладает свойствами относительности и всегда может быть улучшено. Это, безусловно, не значит, что категория качества трудового потенциала лишена объективной основы. При обосновании объективности качества трудового потенциала достаточно сослаться на его зависи-

¹⁰ Социально-экономический потенциал региона.— Киев, 1985, с. 41.

¹¹ Большая Советская энциклопедия.— М., 1973, т. 11, с. 551.

мость от развития материально-технической базы производства, уровня технологического применения науки и т. д.

Однако ни количество, ни качество нельзя абсолютизировать. Они находятся в тесной взаимозависимости. С увеличением количественных показателей трудового потенциала создаются предпосылки для возникновения нового его качества, и наоборот, качественное совершенствование трудового потенциала реализуется в его количественной мере. Пределы повышения качества, в том числе и качества трудового потенциала, относительно, как и само качество, уровень которого определяется прежде всего техническими параметрами производительных сил. Совершенствование последних под воздействием научно-технической революции создает предпосылки для повышения качества трудового потенциала.

Отмеченное свойство качества трудового потенциала имеет особое значение в условиях интенсификации экономики на основе достижений научно-технической революции, которая требует, перманентного улучшения человеческого фактора. В условиях интенсификации производства потребности народного хозяйства все больше определяются не численностью занятых общественным трудом, а их качеством. Как свидетельствует практика, несбалансированность рабочих мест и работников объясняется не «дефицитом» трудовых ресурсов вообще, а нехваткой работников соответствующего качества. Этим обуславливается актуальность проблемы повышения качества трудового потенциала, которое является причиной и следствием интенсивного экономического роста. Представляется обоснованным утверждение: чем глубже и шире охватит процесс интенсификации развитие экономики, тем больше будет роль качества трудового потенциала в сбалансированности материально-вещественных и личностных факторов производства. Необходимость повышения качества трудового потенциала диктуется действием объективных законов развития реального социализма.

Действенность усилий, направленных на повышение качества трудового потенциала, зависит от того, насколько они соответствуют тому или иному параметру качества трудового потенциала. Качество трудового потенциала — это совокупность свойств, которыми характеризуется трудовой потенциал. Каждое свойство по-разному реагирует на те или иные воздействия. Для того чтобы получить возможность эффективно влиять на развитие качества трудового потенциала, необходимо знать его свойства, называемые нами параметрами или компонентами. Следует отме-

тить, что характеристика параметров (компонентов) должна соответствовать системному представлению о качестве трудового потенциала. Кроме того, каждый параметр качества трудового потенциала может быть рассмотрен из системных позиций и представлен более детализованно. Это значит, что не только качество трудового потенциала, но и его, так сказать, параметрическое расчленение в определенной степени носит условный характер.

При выделении параметров качества трудового потенциала следует иметь в виду прежде всего те, которые отличаются перспективностью, т. е. соответствуют закономерностям развития трудового потенциала в эпоху научно-технической революции. Этому требованию фактически отвечают все сущностные характеристики качества трудового потенциала на современном этапе развития социалистического общества. Если учесть различные уровни воспроизводства трудового потенциала, то его качественные параметры раскрываются при помощи совокупности признаков: демографических, медико-биологических, квалификационных, экологических, научно-технических, социальных, психологических, идейно-политических.

Качественная основа трудовых ресурсов — население. Поэтому, на наш взгляд, при качественной характеристике трудового потенциала прежде всего необходимо учитывать особенности демографического развития. Именно благодаря управлению деморазвитием складываются те или иные желаемые качественные характеристики совокупного работника. Достаточно в этой связи отметить, что возраст, пол и другие свойства имеют непосредственное отношение к качеству трудового потенциала. Генетический фонд населения, его роль в воспроизводстве населения, изменение демоструктуры с учетом региональных особенностей и другие свойства, непосредственно воздействуя на качество трудового потенциала, образуют естественную основу его повышения. Изучением демографической компоненты занимается потенциальная демография, в распоряжении которой имеются методы определения естественных границ трудовой активности населения¹².

С демографической тесно переплетается медико-биологическая компонента качества трудового потенциала. Она характеризует здоровье человека, которое предопределяет его пригодность к труду. Содержание состояния здоровья составляет физическое и психическое здоровье, отожде-

¹² Фильрозе Э. Очерк потенциальной демографии.— М., 1975, с. 198—202.

ствляемые с нормой, представляющей «оптимальный уровень функционирования организма»¹³, «функциональный оптимум», означающий не только биологическую, но и «социальную оптимальность»¹⁴.

Научно-техническая революция, способствуя улучшению условий труда, развитию здравоохранения, совершенствованию социалистического образа жизни в целом, тем самым содействует укреплению здоровья населения и, следовательно, повышению качества трудового потенциала. Вместе с тем с научно-техническим прогрессом в какой-то мере связаны симптомы «омоложения» заболеваемости, появление новых болезней. В настоящее время наиболее распространенными являются сердечно-сосудистые, онкологические и психические заболевания, причем по причинам смертности на первое место вышли сердечно-сосудистые заболевания. Наблюдается «омоложение» практически всех форм сердечно-сосудистых заболеваний: число случаев сердечно-сосудистых расстройств резко возрастает после 35-летнего возраста, тогда как этот пик еще 10—15 лет тому назад наблюдался в возрасте 45—50 лет¹⁵.

Напряженность труда в значительно большей мере, чем его характер, вызывает возникновение и развитие сердечно-сосудистой патологии у работников. Острые нервные (психические) напряжения в 27 % случаев предшествуют инфаркту миокарда, причем в 43 % случаев это заболевание обуславливается чрезмерной профессиональной нагрузкой, сочетающейся с нервным напряжением¹⁶.

Состояние здоровья населения зависит от эколого-географических особенностей региона, социально-демографических характеристик, преимущественного развития промышленности или сельского хозяйства, форм организации здравоохранения, качества обеспечения населения медицинской помощью. Параметрические подмножества качества трудового потенциала выступают не изолированно, а в тесной взаимозависимости и взаимодействии. В этом

¹³ Зеневич Г. В. О понятиях норма, патология, болезнь в психиатрии.— В кн.: Теоретико-методологические аспекты пограничной психиатрии. Л., 1979, с. 35—39.

¹⁴ Кузнецов О. Н., Петленко В. П. и др. Методологические аспекты нормы и пограничных состояний в психиатрии.— В кн.: Теоретико-методологические аспекты пограничной психиатрии, с. 39—46.

¹⁵ Чазов Е. И., Царегородцев Г. И. Здоровье и социально-экономический прогресс общества.— Полит. самообразование, 1984, № 2, с. 36—43.

¹⁶ Лисицын Ю. П., Кудрявцева Е. Н. Социально-гигиенические исследования больных с сердечно-сосудистыми заболеваниями.— Сов. здравоохранение, 1982, № 5, с. 61.

убеждает зависимость демографических и медико-биологических характеристик качества трудового потенциала от состояния природной среды, которая все больше воздействует на развитие населения, организационные, социальные и другие аспекты его трудовой деятельности. Экологическая компонента качества трудового потенциала по мере развития научно-технической революции приобретает все большее значение. В этой связи особого внимания заслуживают определение у населения адаптивных способностей организма, учет этно-культурных традиций и этно-экологического опыта предшествующих поколений, которые следует включить в характеристику качества трудового потенциала.

Перечисленные параметры качества трудового потенциала тесно переплетаются с образовательной и профессионально-квалификационной компонентами. Последние являются непосредственным продуктом научно-технического прогресса, который наиболее полно отражается именно на повышении образования, квалификации и профессионального мастерства. Однако образовательный и профессионально-квалификационный параметр нельзя выводить, не учитывая тех противоречивых проявлений, которые свойственны научно-технической революции. Механистическое видение процесса повышения образования и квалификации, улучшения профессиональной структуры совокупного работника упрощает представление о реальном процессе, управление которым требует учитывать и отрицательные последствия научно-технической революции. Эффективный инструмент учета таких последствий — социальное планирование и целенаправленное развитие социальной инфраструктуры.

В связи с грандиозностью социально-экономических задач, решаемых ныне нашей страной, коренными качественными сдвигами в экономике, ускорением процесса интенсификации огромное значение приобретает идейно-политическая, нравственная компонента качества трудового потенциала. Она определяется уровнем сознательного отношения человека к труду и общественному долгу, соблюдением норм коммунистической нравственности. Идеино-нравственные регуляторы поведения и деятельности людей, тесно связаны с потребностно-мотивационными характеристиками трудовой и общественной активности, они в значительной мере определяют трудовую направленность индивида, уровень его моральной готовности к труду. Поэтому идейно-нравственная компонента выступает как одна из важнейших детерминант качества трудового

потенциала. При недостаточно сформированном идейно-нравственном параметре ни высокий уровень профессиональной подготовки, ни абсолютное здоровье не способны обеспечить высокое качество трудового потенциала.

Основную роль в формировании идейно-нравственного параметра качества трудового потенциала играют социализирующие воздействия, неразрывно связанные с развитием и становлением личности. У каждого члена общества в процессе социализации формируется определенная система норм, социальных ценностей, знаний, убеждений как регуляторов социального, в том числе трудового, поведения, обеспечивающих его соответствие требованиям общества либо отдельных его социальных групп.

В формировании идейно-нравственного параметра качества трудового потенциала принимают участие семья, дошкольные детские учреждения, группы сверстников, школа, общественные организации, различные формы идейно-политической пропаганды и др. При этом действие указанных факторов опосредствуется общественным сознанием, включающим как специализированное общественное сознание, которое проявляется в идеологии, так и массовое общественное сознание, выражающееся в общественной психологии¹⁷. Главными социальными структурами в современном социалистическом обществе, которые оказывают решающее влияние на становление и развитие личности, выступают трудовой коллектив и семья.

Решающее значение идейно-нравственной компоненты трудового потенциала подтверждают случаи, при которых врожденные или приобретенные вследствие заболеваний либо травм физические дефекты, частично ограничивающие пригодность к труду, компенсируются высокой мотивацией трудовой активности индивида. Уровень и вектор этой мотивации определяются особенностями идейной направленности личности, ее моральными ориентациями и другими характеристиками, формирующимися в процессе социализации. Значительно в большей мере на качестве трудового потенциала, на состоянии его идейно-нравственной компоненты сказываются психические заболевания, а также некоторые функциональные расстройства психической деятельности. Имеются в виду различные формы так называемого отклоняющегося поведения, возникающего наиболее часто вследствие акцентуаций характера и психопатии, которые отрицательно влияют на готовность к труду,

¹⁷ Уледов А. К. Актуальные проблемы социальной психологии.— М., 1981, с. 60.