

СТАДИИ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

*В.Г. БЫЛКОВ, доктор экономических наук, профессор кафедры государственного управления
и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет
e-mail: BylkovVG@bgu.ru*

Аннотация

Определены стадии, циклы развития трудового потенциала в течение трудового пути индивида. Изучение изменений характеристик компонентов помогло определить системные признаки и сущность понятия «трудо-вой потенциал». Определены социальные связи взаимодействия трудового потенциала с социально ориентированными системами. Обосновано, что в основе трудового потенциала человека лежит личностный потенциал как совокупность готовности к труду и возможностей, реализуемых в процессе труда.

Ключевые слова: трудовой потенциал, система трудового потенциала, компоненты трудового потенциала, стадии трудового потенциала, трудовой жизненный цикл.

Появление значительного числа публикаций, касающихся трудового потенциала, актуализирует вопросы методологического обоснования данной сложной экономической, социальной, социально-психологической дефиниции. Часто изучение категории «трудо-вой потенциал» осуществляется без учета гносеологии, системного обоснования её природы, периодов протекания процессов формирования и использования.

Концепция трудового потенциала не всегда учитывает особую роль системообразующего элемента системы человека как носителя особых характеристик и динамики изменений. В этой связи публикации, посвященные оценке и анализу трудового потенциала, даже на индивидуальном уровне не всегда отражают системные трансформации на различных этапах развития носителя и работника в том числе на уровне предприятий [2, 5].

Прежде всего следует помнить, что сам «потенциал» представляет собой сложную

социально-экономическую и атропологическую разновидность системы, поскольку неразрывно связан с непосредственным элементом — человеком, который характеризуется набором целенаправленных компонентов.

Совершенно справедливо Н.И. Шаталова отмечает, что трудовой потенциал представляет собой сложную систему, которая характеризуется процессами социализации и взаимодействия с другими подсистемами жизнедеятельности человека [14, с. 1474].

Особенности компонентной структуры системы предполагают, что она как сложный объект допускает множество расчленений, которые характеризуют модификацию различных компонентов, объединенных разнообразными системными связями. В то же время система может взаимодействовать с рядом версий развития целостных систем (подсистем), с различными по типологии связями. Поэтому, чем более интегрированный подвид системы рассматривается, тем более разнообразным является набор характеристик, параметров, обнаруживая при этом большое количество вариантов преобразования компонентов. Поэтому трудовой потенциал выглядит в виде сложной социально-экономической, атропологической системы, параметры (компоненты) которой преобразуются в процессе перехода из стадий взаимодействия с другими социально-экономическими системами (семья, школа, вуз, рынок труда).

Автором в предыдущих работах были определены системные признаки трудового потенциала [4]. Конкретизировано, что, с одной стороны, процесс формирования трудового потенциала характеризуется посредством различного рода социально-экономических системных связей, социально-трудо-вых от-

ношений. А с другой — он связан с другими системами (подсистемами), в которых сам выступает как отдельная подсистема (к примеру, система самообразования, дополнительного образования или системы рынка труда).

Между тем представление трудового потенциала в качестве системы связано с отсутствием методологического обоснования. Это обусловлено ролью человека в социальном развитии, формировании важных социальных потребностей и ценностей, развитии уникальных способностей. Тем более актуализация параметров усиливается в процессе перехода из одного системного состояния в другое.

В данной статье попытаемся выявить некоторые методологические аспекты теории трудового потенциала. Во-первых, следует уточнить особые характеристики и составные элементы системы трудового потенциала. Во-вторых, определить, каким образом компоненты системы трудового потенциала (СТП) изменяются на различных стадиях, этапах формирования и развития. В-третьих, необходимо обнаружить критические (опорные) точки — индикаторы проявления тех или иных компонентов на конкретной стадии становления трудового потенциала.

Использование системного подхода обусловлено тем, что «трудоу потенциал» — динамично развивающаяся система, изменяющая свой вид по отдельным циклам, стадиям и этапам, имеющая совокупность взаимосвязей с системами различных уровней, преобразующаяся на протяжении всей трудовой жизни носителя (субъекта) — личности.

Часто в качестве обоснования некоторых теоретических постулатов деятельности человека определяют, что наукой установлена двойственная природа человека: с одной стороны, он биологическое существо (млекопитающее), а с другой — существо социальное (общественное) [1, с. 12].

При этом недооценивается важность такой характеристики, как умственно-интеллектуальная, которая является предметом психологии. Но следует учитывать, что в основе

системы «личностный потенциал» находится человек как основной объект исследования, который представляет собой и субъект, характеризующийся в том числе и психологическими параметрами. Поэтому при исследовании личностного потенциала следует учитывать варианты поведения человека, а также возможности использования приобретенных в жизни знаний и умений (рис. 1.). В условиях дальнейшего развития новых технологий, инновационного развития общества этот аспект рассмотрения личностного потенциала приобретает особую актуальность. Появляется необходимость формирования и использования совершенно иных (инновационных) параметров СТП.



Рис. 1. Совокупность рассмотрения человека (личности)

А.Н. Леонтьев подчеркивает, что важным является не сущность личности, а то, каким образом она актуализируется в системе деятельности [7].

В конечном счете личностные параметры человека проявляются в общении и совершении каких-либо действий. Поэтому теория трудового потенциала становилась предметом изучения отдельных наук (социологии, психологии), а в экономических исследованиях редко использовались социологические и психологические методологии. Практически не осуществлялись совместные научные проекты экономистов и социальных психологов, специалистов по труду и психологии труда.

Все это обедняет методологический инструментарий теории трудового потенциала. А ведь представление человека как элемента сложной социально-экономической системы

с учетом совокупности социально-психологических особенностей и системного подхода позволит сформулировать завершенную методологию теории трудового потенциала.

Именно такой комплексный подход будет особенно ценен для разработки целостной системной методологии изучения данной категории.

В нашем случае основной «системообразующей единицей» (элементом) следует считать человека(личность) как физиологическое, социальное и мыслительно-интеллектуальное создание. С учетом данных оснований, можно сформулировать системное определение личности, которое должно строиться на следующих положениях. Во-первых, личность можно рассматривать одновременно как объект отношений (социальных, и биологических). Во-вторых, самодетерминация личности обуславливается своеобразным типом поведения, что не всегда принимается во взаимодействии с системой (подсистемой). В-третьих, уникальность личности предполагает двойственность проявления характеристик и действий [7].

Учитывая все это, личность можно определить как цельное понятие, характеризующее человека, проявляющего свои качества во всех сферах жизнедеятельности (учеба, семья, труд, досуг и проч.). Особое состояние приобретает личность в условиях трудовой деятельности, в процессе реализации трудового потенциала.

Нередко сущность трудового потенциала раскрывается в качестве двух основных аспектов. Во-первых, человек как экономический ресурс, используемый в производстве. Во-вторых, как субъект, обладающий качествами и имеющий высокую степень готовности для выполнения определенной работы. Причем внешние и внутренние факторы могут по-разному воздействовать на его состояние [12, с. 7].

Использование системного подхода позволит раскрыть всю сложность сущности этой комплексной, изменяющейся под воздействием не только объективных, но часто субъективных обстоятельств дефиниции.

В конечном счете можно утверждать, что трудовой потенциал базируется на компонентах, характеризующих личностный потенциал, который может проявляться на различных уровнях в течение конкретных стадий развития.

Изучение и анализ личности такого сложного социального объекта предполагает не только выделение структуры ее компонентов, но главное — определение, каким образом они изменяются во времени. В этой связи одной из наиболее существенных и актуальных проблем формирования трудового потенциала становится вопрос деления процесса становления трудового потенциала на определенные периоды.

Правильное распределение по стадиям и этапам развития трудового потенциала определяет методологические начала не только с целью разработки эффективного драйвера сопровождения субъекта труда на различных этапах формирования и развития, но и для выработки релевантных методических способов по ее диагностике, оценке и оптимизации.

Можно выделить несколько подходов к необходимости периодизации процессов развития трудового потенциала.

Наиболее распространенным является структурно-уровневый метод, который предполагает, что жизненный путь включает 3 этапа: дотрудовой, трудовой и посттрудо-вой [8, с. 57]. В различных возрастных категориях деление на периоды позволяет предположить, что данные этапы достаточно четко фиксируются во временном плане.

Автором предполагается, что профессиональный путь начинается с принятия решения о выборе профессии как одного из элементов самореализации личности [8].

С одной стороны, это может стать методологически верным направлением для выявления границ начала формирования трудового потенциала как базового варианта профессионального становления.

С другой стороны, отсутствие целостности рассмотрения самого процесса, в течение которого изменяется трудовой потенциал, — это основное, но не главное упущение тако-

го подхода. Важным является недостаточное использование содержательно-системных аспектов методологии. Целесообразно выявить: каким образом происходит трансформация наличия, уровня готовности и степени реализации основных компонентов в течение трудовой жизни. К тому же необходимо системное обоснование возможных преобразований личностного потенциала в трудовой, а также оценка его траекторий развития.

Иногда изменения человеческого потенциала рассматривались и увязывались с жизненным циклом индивида [6, с. 77]. Авторы полагают, что жизненный цикл связан с зарождением, формированием, развитием, истощением человеческого потенциала. Такого рода подход может иметь место. Между тем важным является изучение динамики трансформаций потенциала на отдельных этапах.

Подчеркивается, что подразделение на этапы в различных возрастных пределах четко фиксируют временные изменения [8]. Но следует учитывать, что этапность формирования профессионального становления личности может иметь и содержательную основу, которая предполагает оценку качественных параметров, таких как: профессиональная продуктивность; профессиональная идентичность; профессиональная зрелость [8]. Этот подход свидетельствует о том, что весьма разработанной является периодизация профессионального становления личности и менее разработаны другие стадии и этапы функционирования трудового потенциала.

Следующее направление подразделения на периоды (причем также процессов профессионального становления личности) — то, которое выделяет следующие этапы:

а) профессионального определения, протекающего в средней школе;

б) профессиональной подготовки, осуществляющейся в вузе;

в) практического освоения профессии в начале трудовой деятельности в системе рынка труда специалистов [13].

Отметим: совершенно справедливо, что именно эти этапы служат отправной точкой формирования трудового потенциала. Одна-

ко, следует учитывать, что профессиональное определение осуществляется не только в средней школе, но и в большинстве случаев на уровне домашнего хозяйства, поскольку окончательное решение при выборе профессии принимают родители (особенно при обучении на коммерческой основе). К тому же на различных этапах необходимо учитывать роль других социально ориентированных систем.

В этой связи появляется объективная необходимость изменения аспектов для разделения процессов эволюции трудового потенциала.

Во-первых, использование достаточно аргументированной эпизодичности стадий, этапов и циклов требует обоснования особых условий неизбежности изучения процессов формирования, использования и развития трудового потенциала.

Во-вторых, возникает потребность в выявлении приоритетности, набора и уровня развития (элементов) компонентов на отдельных этапах развития трудового потенциала.

В-третьих, разграничение стадий развития СТП позволяет обнаружить реальные границы (опорные точки) между отдельными этапами с целью диагностики и оценки соответствия поставленным целям и задачам.

В первую очередь в основе деления на периоды лежит определение стадий преобразования личностного потенциала в трудовой.

Обычно понятие «стадия» определяют как этап развития чего-либо, отличающийся специфическими особенностями [10].

Важным является то, что стадия — это обособленная часть, направленная на достижение конкретных, присущих только ей целей и задач. К тому же необходимо учитывать, что это самостоятельная часть непосредственной деятельности для достижения целей и задач. Отличительными характеристиками стадий являются: непосредственные цели и задачи; параметры объектов; особенности протекания процессов.

А это, в свою очередь, концептуальная основа для того, чтобы представить исследуемый процесс в целом как динамическую

систему, что в конечном счете обеспечивает более глубокое изучение сущности процессов формирования трудового потенциала, дает возможность более точно планировать перспективные направления ее дальнейшего исследования.

Важным методологическим моментом является то, что этапы и стадии имеют существенные отличия. Прежде всего стадия — более обобщенная категория, нежели этап. К тому же этап характеризуется не только целевой конкретизацией и обособленностью, но и возможной процедурностью (предварительный, основной, заключительный). В этой связи, учитывая сущностные характеристики личности как основы трудового потенциала, следует выделить и ряд этапов, присущих каждой стадии.

Следовательно, целесообразно выделять как стадии, так и этапы трудового потенциала (табл. 1).

Разделение на этапы предполагает, что необходимо учитывать, как формируются условия, которые достаточны для того, чтобы весь процесс шел в определенном направлении и с принятыми временными интервалами. Имен-

но на этапе может быть определены конкретные цели и задачи. Рассмотрение этапов позволит диагностировать условия, в которых протекает процесс. К тому же появляется возможность оценки и прогнозирования возможных неудач и достижений. В конечном счете появляются предпосылки планирования трудового потенциала в ходе развития процесса.

Поэтому исследование отдельных этапов в рамках стадий, позиционируется относительно субъектов. Стадии процесса формирования, реализации и развития трудового потенциала, должны быть разделены на конкретные этапы, к которым обособленно раскрываются содержательные аспекты этих процессов.

Закономерно рассматривать профессиональное становление личности, как процессный элемент (этап) формирования трудового потенциала. Так, профессиональное становление представляет собой процесс выбора профессии не только как потребность трудовой деятельности, но и возможность реализации социально-экономических интересов личности.

К тому же завершение обучения в учебных заведениях еще не является гарантией тру-

Таблица 1

Варианты периодизации трудового потенциала (профессионализации)

Стадии (этапы) по Ю.П. Поваренкову [8]	Дотрудовая	Трудовая	Посттрудовая
Стадии	Формирование готовности к труду	Реализация трудовых компонентов (СТП)	Развитие трудовых компонентов
Этапы	1. Осознание необходимости трудиться	1. Реализация первичных компонентов на рынке труда	1. Получение дополнительных профессиональных (трудовых) компонентов
	2. Формирование трудовых убеждений	2. Реализация конкурентности на рынке труда	2. Использование дополнительных трудовых компонентов
	3. Формирование трудового поведения	3. Реализация освоенных профессиональных навыков	3. Освоение приоритетных компонентов
	4. Формирование профессиональных знаний	4. Действия по освоению новых профессиональных компетенций	—
	5. Освоение профессиональных знаний (формирование умений)	—	—

доустройства выпускника. Поэтому должен сформироваться необходимый набор компонентов, а также создаться условия для его входа на рынок труда с целью обеспечения занятости.

Учитывая, что трудовой потенциал формируется на различных этапах жизни: школа, семья, внутреннее окружение, вход на рынок труда и выход из него — можно утверждать, что на каждом этапе формируются различные цели и задачи. Причем реализация (приведение в действие) трудового потенциала имеет определенную целевую направленность. Поэтому исследование системы «трудовой потенциал» возможно с учетом различных этапов и стадий изменения. Целесообразно выделить несколько стадий: формирование, развитие, реализация. Необходимость и обоснованность выделения таких разновидностей стадий обусловлена тем, что именно они показывают изменение трудового потенциала в динамике. В зависимости от возможностей формирования качественных параметров компонентов выделяются наиболее приоритетные компоненты трудового потенциала на различных этапах его развития.

Как подчеркивалось автором, каждый этап связан с изменением отдельных качественных компонентов трудового потенциала. Причем происходит объединение критериев в совокупные компоненты (к примеру: знания, умения, навыки, привычки, черты характера и т. д.) [3]. Акцентировалось, что некоторые компоненты могут выступать как базовые, заложенные природой (здоровье, способности, нравственность, творчество, интеллект), а другие имеют свойства изменяться, возникать в процессе развития личности (такие как: активность, умение работать с людьми, организованность, ассертивность, образование, профессионализм, квалификация). При этом такие трансформации осуществляются с целью выполнения трудовой деятельности.

Определено, что генетически заложенные в каждом индивиде личностные характеристики (способности, память, мышление) могут иметь различные варианты развития при выполнении труда [4]. К тому же они должны

адаптироваться к новым условиям, предъявляемым современной информатизацией трудовой деятельности [11]. При этом особую актуальность приобретает наполнение и проявление приоритетных компонентов в зависимости от требований и условий внешней среды.

Учитывая потенциальную направленность, формирование человеком трудового потенциала представляет собой динамически изменяющийся во времени процесс, предусматривающий следующие этапы:

1) отождествление потенциала, которое связано с возможностями формирования параметров в условиях возникновения готовности человека к труду;

2) первичное формирование потенциала в рамках семьи, учебного заведения формирование задатков умственных, интеллектуальных и физических способностей, а также становление трудовых установок для труда;

3) индивидуализация и актуализация компонентов трудового потенциала, происходящие в системе формального и неформального образования, неформального общения;

4) потенциал может принимать различные системные вариации в результате воздействия субъективных и объективных факторов в процессе трудовой деятельности, что приводит к трансформации возможных траекторий развития в реальные.

Поэтому следует определить не только наличие у предмета исследования (трудового потенциала) различных связей с другими объектами, надо еще и представить это разнообразие в операциональном, структурном и технологическом виде, отражающем различные связи как логически однородные, формирующем механизм целостности системы, ее соответствие поставленным целям и конкретным задачам.

В конечном счете формирование трудового потенциала представляет собой определенное количество стадий. Каждую стадию условно можно распределить на этапы, которые характеризуют различные содержательные процессы, осуществляющиеся в системе трудового потенциала (табл. 2).

Таблица 2

Стадии и этапы трудового потенциала (содержательный аспект)

Трудовой жизненный цикл	Детство/ юность Вступление в трудовую жизнь	Вступление на рынок труда Обеспечение занятости	Профессиональное мастерство
Стадии ТП	Формирование	Реализация	Развитие
Элементы ТП	Ф о р м и р о в а н и е базовой / исходной потенции ТП(0)	Реализация базового / исходного потенциала ТП	Развитие базового ТП для воспроизводства новой рабочей силы
Этапы	1. Зарождение	1. Вход в систему рынка труда	1. Формирование основы для нового цикла (0) развития трудового потенциала
	2. Идентификация 3. Индивидуализация 4. Социализация 5. Профессионализация	2. Реализация трудового потенциала 3. Развитие трудового потенциала	2. Воспроизводство трудового потенциала
Цели развития системы ТП	Формировать необходимые компоненты для выполнения трудовой деятельности Выбор профессиональной деятельности и профессиональной подготовки	Способность эффективного и качественного выполнения конкретного труда Развитие трудового потенциала в процессе использования	Способность воспроизводить и развивать новый трудовой потенциал
Точки контроля	1. Готовность к получению профессиональных знаний, умений, навыков 2. Поступление в учебное заведение профессиональной подготовки 3. Приобретение первичных профессиональных навыков	1. Наличие работы в соответствии с полученной специальностью / квалификацией 2. Возможности профессионального и карьерного роста	1. Возможность инвестирования в развитие новой рабочей силы
Формы ТП	Базовый	Исходный	Реальный

Границы стадий и этапов трудового потенциала и его составляющих компонентов могут быть различны. Они свидетельствуют о переходе из одного качественного состояния в другое, а также должны согласовываться с целями и задачами развития СТП.

Поскольку в процессе кругооборота происходит видовое, структурное изменение трудового потенциала, важным является выявление признаков форм ТП (исходного, базового потенциала на различных стадиях (формирования, реализации и развития)).

Установление границ позволяет обозначить критические точки, так называемые точки бифуркации, определяющие направленность траекторий дальнейшего развития трудового потенциала. Эти точки (границы) во многом предопределяют необходимость и возможности реализации потенциала.

Часто считается, что эпизодичность процессов формирования трудового потенциала предполагает три основных этапа — контрольные пункты оценки качества [13]. Первый тот, на котором выделяется период профессионального определения в средней школе, где осуществляется профессиональная ориентация, профессиональные пробы и профессиональные практики с целью создания необходимых условий готовности к трудовой деятельности. Причем на данном этапе должны быть задействованы компоненты, воздействующие на предварительное становление трудового потенциала (КПр — компоненты предварительные). Контрольным пунктом может выступать готовность к получению профессиональных знаний, умений, навыков.

На втором, можно зафиксировать фазу профессиональной подготовки, осуществляе-

мой в вузе. Этот этап направлен на непосредственный процесс завершения подготовки к труду (КН — компоненты непосредственные). Он предполагает возможность поступления в учебное заведение для получения профессиональной подготовки.

На третьем этапе предусматривается практическое освоение профессии в начале трудовой деятельности в системе рынка труда (КТД — компоненты готовности к трудовой деятельности). Это предполагает, что следует оценить, насколько приобретенные первичные профессиональные навыки могут быть востребованы на рынке труда. Условиями реального трудоустройства индивида является выполнение следующих условий.

Во-первых, качество сформированных компонентов должно соответствовать требованиям, которые предъявляют работодатели на рынке труда. Готовность к выполнению трудовой деятельности должна сопровождаться использованием тех компонентов, которые мотивируют необходимость работы по освоенной профессии. При этом стадия формирования трудового потенциала переходит в стадию реализации, поскольку требования к условиям реализации возможностей использования компонентов ТП совершенно иные. Условно это можно представить как:

$$\text{Готовность к труду} = \text{Реализация КПр} + \\ + \text{Реализация КН} + \text{Реализация КТД}.$$

Неполная реализации отдельных элементов (компонентов) или неверный их набор и направленность реализации могут привести к неудачам в контрольных (опорных) точках [9]. Это может выражаться в поступлении на коммерческое обучение вместо бюджетного, в учебное заведение среднего профессионального образования — вместо высшего. К тому же установление контрольных точек позволяет определить результативность процесса формирования готовности к труду:

$$\text{Готовность к труду} = \text{Необходимость} + \\ + \text{Готовность} + \text{Действие}.$$

Это означает, что даже при определении необходимости и готовности выполнять определенную трудовую деятельность важным является выполнение каких-либо действий.

Это может быть поступление в учебное заведение и успешное овладение конкретной профессией. Можно утверждать, что получение высшего или среднего профессионального образования еще не означает, что сформирован необходимый трудовой потенциал. Главное — осуществление действий по выходу на рынок труда с целью реализации компонентов сформированного потенциала при трудоустройстве. Критическая точка при этом может быть оценена с помощью показателей трудоустройства выпускников различных форм профессиональной подготовки, а также уровня соответствия занятости и полученной профессии.

Причем опорные точки могут определить траектории направлений трансформации потенциала, которые имеют прогрессивный или регрессивный характер. Возможными компонентами трудового потенциала могут выступать личностные, психологические, социальные параметры.

Между тем в процессе реализации различных стадий меняются не только параметры самих компонентов трудового потенциала, происходит их видоизменение и изменяется характер проявления компонентов на макро-, микро- и субстанциональном уровнях. К примеру, на уровне отдельного индивида (субстанциональном уровне) развитие трудового потенциала существенно зависит от циклов. Если на этапе зарождения и идентификации целью является формирование позитивного отношения к труду, то на этапе реализации цели функционирования системы приобретают параметры, связанные с повышением результативности использования рабочей силы.

В качестве главной (генеральной) цели развития трудового потенциала предлагается создание условий возможности раскрытия и самореализации в процессе трудовой деятельности для повышения результативности труда, общественного благополучия в процессе развития личного трудового потенциала и воспроизводства новой рабочей силы.

Предлагаемая схема стадий поступательного движения процессов в системе «трудо-вой потенциал» представлена на рис. 2.

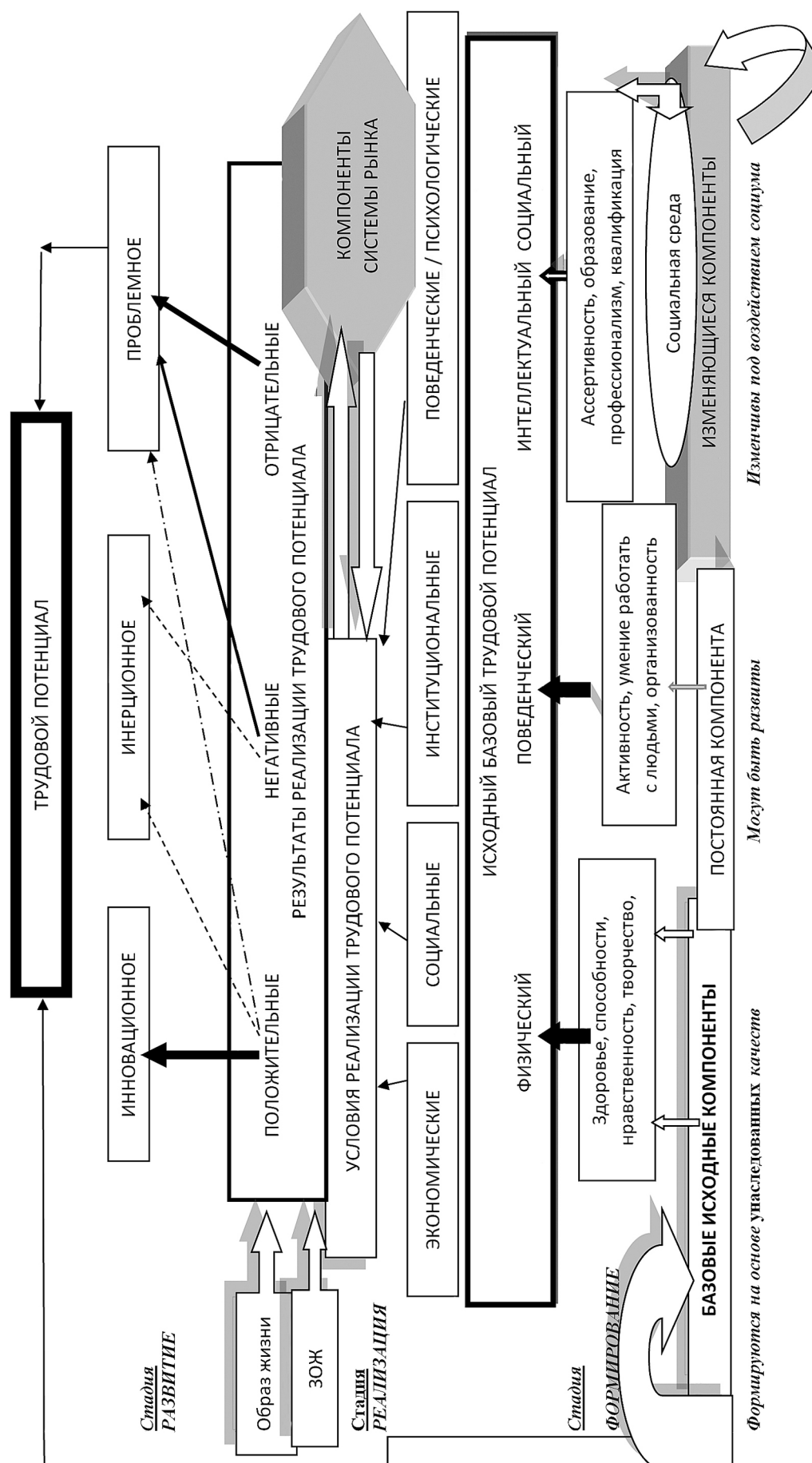


Рис. 2. Стадии и этапы развития трудового потенциала

Определено, что в процессе формирования трудового потенциала в качестве компонентов выступают базовые исходные, изменяющиеся компоненты. Базовые компоненты формируются на основе унаследованных качеств, как правило, они требуют развития (способности, творчество) и поддержания (здоровье, нравственность).

Кроме базовых в постоянной компоненте можно выделить те, которые могут быть развиты в условиях проявления в социально-ориентированной среде (системе) (семья, школа, коллектив).

К таким развивающимся компонентам можно отнести активность, организованность, умение контактировать с друзьями, коллегами. Изменяющиеся под действием взаимодействия с социальной средой компоненты, такие как: образование, профессионализм, квалификация.

Весь этот комплекс является основой базового трудового потенциала, который в результате факторов взаимодействия предполагает наличие физического, интеллектуального, поведенческого, социального потенциалов.

На стадии реализации важным является условие реализации базового (исходного) трудового потенциала. Благоприятные условия реализации могут быть положительными (накопительными), например ЗОЖ, и отрицательными (вредные привычки и пр.). В связи с негативными последствиями имеющийся трудовой потенциал используется не по назначению, когда выпускники учебных заведений трудоустраиваются, но работают не по специальности.

В случае когда при формировании нарушается процесс готовности к труду, может сбиться целесообразность цикла. К примеру, если существует необходимость и имеется готовность к выполнению трудовой деятельности, но отсутствуют действия, нет возможности трудоустройства вообще.

В результате в зависимости от условий реализации трудового потенциала имеющийся трудовой потенциал может приобретать вид инновационный, инерционный и проблемный.

В конечном счете периодизация и наполнение содержанием протекания всех процессов трансформации трудового потенциала дают возможность решить целый комплекс методологических вопросов.

Во-первых, способствуют определению возможных критических зон изменений по всему набору компонентов на стадиях формирования, реализации и развития трудового потенциала. Это позволяет создавать конкретные условия (меры, действия) корректировки протекания процесса каждой из стадий.

Во-вторых, появляется возможность диагностировать и оценивать вероятные траектории развития трудового потенциала в зависимости от эффективности мер воздействия при конкретных вариантах развития СТП.

В-третьих, комплексный анализ протекания процессов по стадиям СТП позволяет выявить качественные возможности инновационной направленности компонентов трудового потенциала, что особенно актуально в настоящее время.

Библиографический список

1. *Белкин В.Н.* Теория человеческого капитала предприятия. Екатеринбург, 2012.
2. *Бледных А.А.* Оценка эффективности использования трудового потенциала // *Экономика труда*. 2018. Т. 5, № 2. С. 493—502.
3. *Былков В.Г.* Концептуальные основы теории развития трудового потенциала // *Известия Иркутской государственной экономической академии*. 2012. № 3. С. 74—79.
4. *Былков В.Г.* Системные признаки трудового потенциала: вопросы методологии // *Известия Байкальского государственного университета*. 2012. № 6. С. 10—18.
5. *Иванов О.И.* Человеческий потенциал: формирование, развитие, использование: монография. СПб., 2013.
6. *Кузнецова Н.В., Носырева И.Г.* Модель жизненного цикла человеческих ресурсов // *Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права)*. 2009. № 3. С. 75—80.
7. *Личностный потенциал: структура и диагностика* / под ред. Д.А. Леонтьева: М., 2011.

8. Поваренков Ю.П. Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 6. С. 212—219.
9. Седых О., Емельянова А. Проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений, имеющих ограниченные возможности здоровья // Global and Regional Research. 2019. Т. 1, № 3. С. 328—334.
10. Словарь русского языка: в 4 т. / под ред. А.П. Евгеньевой. 4-е изд., стер. М., 1999.
11. Тагаров Б.Ж. Особенности новых форм реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Историко-экономические исследования. 2020. Т. 21, № 1. С. 56—79.
12. Третьякова Л.А., Бессонова М.А., Трофименко Е.Н. Сущность категории «трудовой потенциал»: социально-экономический аспект // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 34 (361). С. 2—10.
13. Фомин В.Н., Гладкова И.А. Показатели результативности профессионального становления личности // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Т. 12, № 1. С. 94—104.
14. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: ключевые понятия научного анализа // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: материалы XVI Междунар. конф. памяти проф. Л.Н. Когана (90-летие со дня рождения), 21—22 марта 2013 г., г. Екатеринбург. Екатеринбург, 2013. С. 1472—1484.