

УДК 330.111.66

*А.Ф. Степунь***ТРАНСФОРМАЦИЯ КАТЕГОРИИ «КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА» В УСЛОВИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

В статье проведен ретроспективный анализ основных категорий трудовой теории в ее развитии и трансформации, с учётом мнений различных исследователей. Раскрыта сущность понятий «конкуренция», «рабочая сила» и «рабочее место», «труд» и «работа», «кадры» и «персонал», «производительность» и «производительная сила труда», «трудовой ресурс» и «трудовой потенциал», «стоимость» и «ценность». В результате проведенного анализа предложены авторские определения понятий «трудоcпособность», «работоспособность», «тезаурус», «опыт общения». Детальный анализ различных подходов к трактовке данных категорий позволил автору обосновать собственную научную позицию по исследуемому вопросу. Автором для наглядности представления процесса трансформации рассматриваемых категорий в ходе развития общественного производства от индустриального до постиндустриального, с учетом современного этапа становления цифровой экономики, предложено применение понятий «атом» и «молекула» для характеристики процессов смены приложения труда человека в новых условиях цифровой экономики в сравнении с традиционным процессом труда в индустриальном обществе. В результате реализации авторского подхода предложено актуализировать определение понятия «конкурентоспособность персонала» с учетом его трансформации в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, цифровая экономика, труд, работа, трудовой ресурс, трудовой потенциал, тезаурус.

DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-1-72-79

Категории «конкуренция», «конкурент» и «конкурентоспособность» в работах Б.А. Райзберга, Л.Ш. Лозовского, Е.Б. Стародубцева [1], Е.Ф. Борисова, А.А. Петрова [2], Г.С. Вечканова, Г.Р. Вечкановой, В.Т. Пуляева [3], В.Г. Золотогорова [4] рассматриваются с учётом авторского взгляда на понимание этих категорий в отношении работника, рабочего места, продукции и предприятия, согласно табл. 1.

Таблица 1

Системное понимание категории «конкуренция» в сфере труда

Элементы конкуренции	Экономический субъект	
Конкурентная среда	Рабочее место	
<i>Конкурентоспособность</i>	Работник	
Конкурентные свойства (преимущества)	Изделия на стадии разработки	Новизна
	Продукции в ходе производства	Качество
	Товар в процессе реализации на рынке	Цена
Конкурент	Работодатель (промышленное предприятие)	

С целью раскрытия процессов формирования конкурентоспособности в трудовом процессе необходимо рассмотреть понятия «труд» и «работа» по К. Марксу и С.Г. Струмилину (табл. 2).

Только одно понятие «рабочая сила» Карл Маркс рассматривает в качестве некоего единого начала, хотя и проводит разделение его на качественную и количественную составляющую, подобно тому, как рассмотрено им понятие «труд». Карл Маркс считал, что «под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные ценности». В целом, данное понятие отвечает в большей степени процессу формирования и проявления *конкурентоспособности персонала*, который заключается в способностях к *труду* и *работе* непосредственно, так как они «пускаются в ход всякий раз, когда он производит потребительные ценности» [5]. Но духовные и умственные способности, приведённые в понятие «рабочая сила» ограничивают человеческую личность во всестороннем её развитии, не учитывают её информационного богатства. Такое информационное богатство, сокрытое богатство зна-

ний, умений, навыков, накапливаемое в процессах обучения названо в нашем исследовании – *тезаурус*. С другой стороны мы постоянно обогащаемся опытом информационного взаимодействия (опытом общения), которое не имело бы практической ценности, если бы не рассматривать управление, в качестве опыта совещаться, обсуждать проблему и находить пути её решения, с целью принятия консолидированных управленческих решений и накопления такого опыта хозяйствования на данном предприятии. Итак, категория рабочая сила обладает трудоспособностью и работоспособностью, но если рассматривать *труд* специалистов необходимо дополнять уже *трудовые ресурсы* категорией «тезаурус» – накопленное в ходе обучения и повышения квалификации информационное богатство знаний, умений и навыков, а также для руководителей *трудовые ресурсы* будут дополнены категорией «опыт общения» – это накопленная ценность информационного взаимодействия в ходе принятия консолидированных управленческих решений, отражающийся в согласованных организационно-распорядительных документах.

Таблица 2

Анализ качественной и количественной стороны труда и работы

Количественная сторона <i>работы</i>	Качественная сторона <i>труда</i>
Всякий <i>труд</i> есть, с одной стороны, расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле, и в этом своём качестве одинакового, или абстрактного человеческого, <i>труд</i> образует стоимость (меновую стоимость) товаров.	Всякий <i>труд</i> есть, с другой стороны, расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме, и в этом своём качестве конкретного полезного <i>труда</i> он создаёт потребительные ценности (заменено понятие стоимость на более точное понятие «ценность»)
Производительный <i>труд</i> – это труд, создающий большее количество потребительных ценностей в единицу времени. Общественно необходимое рабочее время есть то рабочее время, которое требуется для изготовления какой-либо потребительной ценности при наличных общественно необходимых условиях производства и при среднем в данном обществе уровне умелости и интенсивности <i>труда</i>	Производительная сила <i>труда</i> определяется разнообразными обстоятельствами, между прочим средней степенью искусства рабочего, уровнем развития науки и степенью её технологического применения, общественной комбинацией производственного процесса, размерами и эффективностью средств производства, природными условиями. По мере развития машин и накопления опыта среди собственно машинных рабочих естественно увеличивается скорость, а потому и интенсивность <i>труда</i>
Меновая стоимость , представляется в виде количественного соотношения, в виде пропорции, в которой потребительные ценности одного рода обмениваются на потребительные ценности другого рода – соотношения, постоянно изменяющегося в зависимости от времени и места	В потребительной ценности каждого товара содержится определённая целесообразная производительная деятельность, или полезный труд Естественная ценность какой-либо вещи состоит в её способности удовлетворять потребности или служить удобствам человеческой жизни
Работоспособность – конкретные представления о приёмах и результатах проявления усилий в их индивидуальной определённости	Трудоспособность – совокупность (разнообразие) профессиональных знаний, умений и навыков

Если рассмотреть *конкурентоспособность* рабочей силы, то она состоит из трудоспособности и работоспособности, при включении в состав категорий «тезаурус» и «опыт общения», оно расширяет рабочую силу до понятия «*трудоу ресурс*». Однако это утверждение потребовало более подробного анализа категории «*трудовые ресурсы*», которое впервые ввёл в научный оборот академик С.Г. Струмилин [6], предполагая, что это население в способном к *туду* возрасте.

Многие учёные являются приверженцами идеи С.Г. Струмилина, так, Н.А. Горелов дополнил категорию *трудоу ресурсов* совокупностью социально-экономических отношений, которые и являются общественным проявлением категории «тезаурус» и «опыт общения», социального богатства личности, опыта общения и развития способности к умению консолидировано принимать решения. И.Ф. Байдюк [7], О.П. Костяков и Т.И. Заславская [8] считают, что категория *трудоу ресурсов* шире

рабочей силы именно в части учёта потенциальной, не задействованной рабочей силы, что дополняет социальный аспект с нашей точки зрения, так как незадействованная рабочая сила может находиться в процессе обучения, что требует учёта категории «*тезаурус*» и является критикой тех учёных, которые относят категорию *трудового потенциала* к расширению *трудовых ресурсов* в части незадействованной рабочей силы, предполагая, что *трудового ресурс* и *трудового потенциал* различается именно потенциальной рабочей силой (например, безработными).

В.В. Чембровский [9], Б.Д. Бреев, В.П. Крюков [10] считали, что рабочая сила занята в материальном производстве, а *трудовые ресурсы* во всех сферах, например, в сфере обслуживания, которые носят характер социального взаимодействия, то есть опять же подтверждается наша точка зрения что экономическая категория «*трудовые ресурсы*» должны включать группу факторов социального взаимодействия, опыта общения. Р.П. Колосова и В.М. Моисеенко [11] приходят к выводу, что рабочая сила, категория применимая к проблемам отраслевым, касающимся конкретного направления и вида общественного производства, а *трудовые ресурсы* – к проблемам территориальным, что опять же говорит в пользу нашей позиции, то есть включения в категорию *трудовые ресурсы* факторов «опыт общения» и «*тезаурус*», в качестве общения и обмена информации – жизни в обществе на отдельно взятой территории с её проблемами инфраструктуры, климата, социальными, образовательными и политическими особенностями.

З.С. Богатыренко [12] считает, что трудовые обязанности рабочей силы, являются частью проявления личности человека, а учёт социальных черт человека, которые лежат в основе смены профессий, различных интересов личности требуют внимания. Так *трудовые ресурсы* это не только рабочая сила, в части проявления трудоспособности и работоспособности, но и более широкая общечеловеческая категория внутренних социальных и личностных интересов, побуждающих развивать и менять приложение *труда*. Эта категория имеет своё проявление в накоплении образовательных знаний и расширении кругозора, что непосредственно сказывается на первоначальном интересе к другой профессии, а в конечном счёте приводит к смене приложения *труда*, что уже фактически по нашему мнению регистрирует критерий «трудоспособность», путём оценки профессионального разнообразия *персонала*. Такой учёт общечеловеческой категории богатства накопленного образования и общения на наш взгляд позволяет рассмотреть *трудовые ресурсы* гораздо шире, чем просто рабочую силу. В итоге можно сделать следующий вывод: *конкурентоспособность трудовых ресурсов* – это экономическая категория, характеризующая относительную меру развитости свойств (трудоспособности, работоспособности, *тезауруса* и опыта общения) *персонала*. Ещё одно понятие требует уточнения в новых экономических условиях хозяйствования – это «*персонал*» – категория науки психологии (person – личность). Что же на практике отличает данную категорию от понятия «работник», повсеместно применяемого в трудовом законодательстве или от понятия «кадр», характерного для недавнего социалистического прошлого, а также понятия «трудоустройство»? Различие категорий «*труд*» и «*работа*» создают представление о том, что основным аспектом деятельности трудящегося было разнообразие деятельности, а работника только производительность его *труда*, повышение работоспособности. Категория «*персонал*» требует изменения и самого содержания до расширения интересов человека не только в части повышения трудоспособности и работоспособности, но и *тезауруса*, опыта общения личности.

Практика показывает, что в современных условиях хозяйствования понятие «кадры» сменяет понятие «*персонал*», но что заключает в себе процесс этой смены? Возможно ли, что они различны по сущности, по своему содержанию? Если в советский период повсеместно применялось понятие «кадры», а решающим принципом кадровой политики был лозунг «Кадры решают всё!», то в новых условиях уже рыночного хозяйствования возникает понятие «*персонал*», что меняет и отношение к человеку в *труде*. А.И. Турчинов подразделяет эти понятия по степени принадлежности к штату предприятия, в частности, указывает в своей *работе* на следующее: «*Персонал* – состав работников организации, предприятия, учреждения, который посредством своей квалификации должен обеспечивать достижение их цели, а кадры – основной квалифицированный состав *персонала* организации, находящийся в её штате» [13], то есть кадрами он называет штатный *персонал*, а весь *персонал* – это уже более широкая категория. Сторонниками данной концепции являются два других исследователя Н.А. Волгин и Б.В. Ракитский, которые не рассматривают кадры как экономическую категорию, но понятие «*персонал*» представляют гораздо шире штатного кадрового состава. В частности, они пишут: «*Персонал* организации – совокупность физических лиц, состоящих с организацией, как юриди-

ческим лицом в отношениях, регулируемых договором найма» [14]. Не уточняется что это за договор найма трудовой или гражданско-правовой договор?

На наш взгляд, если кадры – это, как правило, часть *персонала* и *трудовых ресурсов*, с которым и заключён трудовой договор, и они включены в штатный состав предприятия, то *персонал* – это все *трудовые ресурсы*, с которыми заключен как трудовой договор (и они включены в штатный состав предприятия), так и гражданско-правовой договор (и они находятся за штатом предприятия). О правильности выбранной концепции свидетельствует и более глубокое рассмотрение категории «*персонал*» (не столько в качестве *трудовых ресурсов*, сколько в качестве человеческих ресурсов) Т.Ю. Базаровым и Б.Л. Ерёминим: «*Персонал* – совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация» [15]. В данном определении на наш взгляд содержится одна неточность, а именно человеческие ресурсы не могут принадлежать организации, они принадлежат их носителю – человеческому организму, обладающему живой личностью. В остальных положениях данное понятие соответствует ранее приведённому понятийному анализу, из которого следует сделать такой вывод:

Изменение общественной формации привело к изменению характера отношений между работником и работодателем, так как прежняя советская система предполагала только одну форму отношений – трудовой договор, заключающийся в продаже человеком процесса живого *труда* на рабочих местах работодателя. В новых условиях появляется иная альтернатива заключение не только трудового, но и гражданско-правового договора с *персоналом*, который сам организует процесс своего *труда* и продаёт уже результат полезной деятельности, созданный на своём рабочем месте, а в современных условиях *цифровой экономики*, на наш взгляд, становится всё более актуальным вопрос виртуализации рабочих мест.

Однако процесс раскрытия *конкурентоспособности персонала* на своих рабочих местах требует рассмотрения и потенциала такого раскрытия, то есть возможностей для развития способностей, что позволило бы описать процесс формирования *конкурентоспособности* в качестве развития *трудовых ресурсов* до *трудового потенциала*. В этой части, актуальным становится рассмотрение категории «*трудовой потенциал*» и проблема отнесения данной категории к *персоналу* или предприятию. В научном сообществе до сих пор не существует единства в понимании категории «*трудовой потенциал*». Р. П. Колосова [16] рассматривает *трудовой потенциал*, в качестве формы проявления человеческого фактора развития общественного производства, но признаёт, что следует относить *трудовой потенциал* к экономическому и производственному потенциалу. То есть осуществляется применение данной категории к работникам и признание того, что *трудовой потенциал* является элементом возможностей производства, вместо непосредственного применения данной категории к рабочему месту, которое предоставляет для услуг *труда* работодатель.

Другая группа учёных Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин и К. Л. Андреев [17] в ходе анализа категории *трудовой потенциал* приводят «личный фактор» производства, понимая под ним работника. Они трактуют «потенциал», в переводе с латинского слова *potential*, означающее «скрытые возможности, мощь, силу». Далее они приводят три подхода к определению *трудового потенциала*. Во-первых, В. Н. Архангельский и Л. Е. Зиновьев [18] напрямую связывают потенциал с функционированием производства, ускорением научно-технического прогресса, что можно отождествить с характеристикой рабочих мест, их развитостью для услуг *труда* и ростом производственных мощностей предприятия. Во-вторых, Г. А. Пруденский [19], ссылаясь на Карла Маркса и его идеи о факторах производства (средств *труда*, предметов *труда* и рабочей силы), которые выступают лишь в возможности, то есть носят потенциальный характер, понимал под потенциалом систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства. Так данные исследователи учитывают *трудовой потенциал* в качестве характеристик рабочего места, которое кроме средств *труда* (оборудования и инструмента) и предмета *труда* (материала и результата *работы*), но и аспекты организации *труда*, обеспеченности рабочих мест всем необходимым. В-третьих, А. С. Панкратов [20], считает нужным учитывать, как уже было проанализировано выше, преимущественно степень использования *трудового потенциала*, понимая его в трёх величинах характеризующих полноту применения *трудового потенциала*, но не предприятия, а работника. В итоге, проанализировав взгляды многих учёных (М.Я. Сонин, А.Э. Котляр, Е.В. Касимовский, И.С. Маслов, П.П. Литвинов, В.Г. Костаков, В.С. Немченко, Н.А. Горелов, М.И. Долишний, Б.В. Оникиенко, Г.М. Романенкова, Е.И. Рузавина) Ю.Г. Одегов с группой исследователей делают вывод о том, что *трудовой потенциал* предприятия характеризует совокупные возможности его работников (предприятия) к *труду* и другим действиям, его

обеспечивающим, как реализованные, так и ещё нереализованные в определённых организационно-технических и социально-экономических условиях производства.

Несколько иное солидарное с автором мнение разделяет Ю.С. Перовщиков, рассматривая *трудовой потенциал* не характеристикой *трудовых ресурсов*, а относя их к оценочным критериям рабочих мест как к производственному месту, где реально функционирует *трудовой ресурс*. В противовес этой позиции *трудовой потенциал* относят к работнику и его возможностям развития личности, в частности, из таких позиций исходит Б.М. Генкин, который понимает под этой категорией часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта. Так потенциал сводится к характеристикам человека, так как в условиях *цифровой экономики* степень возможного развития результативности деятельности человека в наименьшей степени зависит от рабочего места и человек с компонентами своего *трудо-вого потенциала* (здоровьем, нравственностью и умением работать в коллективе, творческим потенциалом, активностью, организованностью и ассертивностью, образованием, профессионализмом и ресурсами рабочего времени).

Таблица 3

Развитие системы конкурентоспособности персонала на виртуальных рабочих местах*

Трансформация способностей персонала	Этапы трансформации трудового процесса	Изменение возможностей рабочих мест
Молекула способностей <i>трудового потенциала</i> персонала в условиях <i>цифровой экономики</i>	<p>III этап</p>	Атомы автоматизированных производственных комплексов и виртуальных рабочих мест (предприятий)
Атом способностей <i>трудовых ресурсов</i> трудящихся	<p>II этап</p>	Атом рабочего места в индустриальной экономике
Атомы единичных способностей рабочей силы работников	<p>I этап</p>	Молекула производственного потенциала рабочего места (конвейера)

* Составлена автором

В условиях *цифровой экономики* необходимо рассматривать конкурентоспособность персонала в качестве прироста развития *трудовых ресурсов* до уровня их личного *трудового потенциала*, по целому ряду категорий: работоспособность (здоровье, природные способности, скорость *работы*); трудоспособность (профессионализм, сложность *труда*, разнообразие профессий); *тезаурус* (образование, воспитание и нравственность, накопление знаний); опыт общения (организованность, ассертивность, умение принимать решения). В сущности всех перечисленных противоречий в трактовке категории «*трудовой потенциал*», заключается столкновение прежней системы управления и взаимодействия работника с рабочим местом, тогда характеристики рабочего места являлись потенциальными для развития работника. Но в условиях новой информационной *цифровой экономики* происходит смена ориентиров, так автоматизированное рабочее место уже не является потенциалом для развития работника, а наоборот, потенциал развития самого персонала предопределяет его личные возможности по охвату большего числа производственных комплексов на виртуальном рабочем месте. Это явление обосновывает появление в экономической практике и виртуальных рабочих мест предприятия, а в конечном итоге развития информационной *цифровой экономики* приведёт к возникновению *виртуальных предприятий*. Аналогичным образом рассуждает группа исследователей Л. Дудаева и И. Еремина, считая, что происходит смена технократического подхода в системе дополнительного профессионального образования, когда развитие человека и его потенциал ограничивался рамками рабочих мест предприятия, на общественно-экономический подход, когда сам персонал обладает *трудовым потенциалом* и является

«авангардом» развития и самих рабочих мест, в конечном итоге приводя к возникновению категории «виртуальное рабочее место». Подобного рода трансформация объясняется на примере взаимодействия атомов и молекул из науки «химии» известно, что молекула – это частица вещества, сохраняющая в себе свойства этого вещества, такими свойствами для трудового процесса будут условия, тяжесть, сложность (труд), статус рабочего места и время (длительность). При более детальном рассмотрении в данной методологии изменяются и роли рабочих мест и *персонала* (табл. 3).

Как утверждают Ю.Г. Одегов и В.В. Павлова [21]: «с *цифровой экономикой* будет увеличиваться доля интеллектуального труда по сравнению с традиционным физическим трудом, что позволит на практике всё шире применять не дистанционную занятость, а так называемые нетипичные виды занятости. Классическая модель полной занятости изжила себя, так же как пожизненная работа на одного работодателя», что подтверждает идею о смещении ориентиров в процессах труда с работодателя и рабочего места до работника и его способностей. Например, И.Я. Киселев относит к нетипичной занятости – работу по срочному трудовому договору, работу в режиме неполного рабочего времени, телеработу и заёмный *труд* [22], что, на наш взгляд, также подтверждает необходимость введения нового понятия по отношению к рабочему месту в условиях новой *цифровой экономики*.

В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников [23] считают также, что стает более актуально наличие таких форм нетипичной занятости как лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс, что подтверждает по моему мнению необходимость выведения рабочего места из традиционных рамок предприятия, перевода его в цифровой «виртуальный» формат, в особенности в условиях преобладания умственного *труда*. Это позволяет производить труд вне привязки к предприятию и его материально-технической базе, но для этого на практике необходимо будет всю информацию для *труда* на виртуальном рабочем месте переводить в цифровой формат. С данным подходом во многом сходственны взгляды члена корреспондента РАН В. Иванова [24]: «*Цифровая экономика* – это виртуальная среда, дополняющая нашу реальность». Аналогичное мнение разделяет группа учёных И.Д. Мацкуляк, В.Д. Кулигин, Д.И. Мацкуляк и Немат Зейнал-Оглы Нагдалиев [25]: «В то же время любой *труд* можно восприниматься в системе в виртуальной реальности... Не будет большой ошибкой, если всю мыслительную деятельность человека отнести к виртуальной деятельности». Всё это, по нашему мнению, подтверждает применение в *цифровой экономике* понятий «виртуальное рабочее место» и «виртуальный *трудоустройство потенциал*». Целесообразнее даже расширить понятие «рабочее место» до предприятия и рассматривать именно виртуальное предприятие – в качестве перспективы для продолжения процессов цифровизации экономики, распространения прогресса *цифровой экономики* в процессе труда человека в новых условиях.

По нашему мнению, необходима методология применения категорий «атом» и «молекула», в зависимости от объёма охвата, позволяет раскрыть сущность эволюции общественного производства и предвидеть последующий этап развития общества более полно. Если раньше одним рабочим местом производился охват, посредством того же конвейера, многочисленных работников, то в скором будущем, наоборот, одним работником с высоким разнообразием трудовой деятельности будет осуществляться охват целого ряда рабочих мест единого производственного цикла. Дифференциация по организации и условиям *труда* будет сведена до минимума, а сложность *труда* будет играть основную роль в оценке трудозатрат, станет общепризнанным понятие «виртуальное рабочее место». На практике оно получило распространение в период изоляции и организации дистанционной занятости. В условиях *цифровой экономики* категорию «конкурентоспособность персонала» целесообразно рассматривать как меру развитости работоспособности (природных способностей организма по увеличению результативности *работы*), трудоспособности (разнообразия профессиональной деятельности, с учётом сложности умственного *труда*), *тезауруса* (накопленных знаний, умений и навыков в ходе обучения) и опыта общения (накопленной ценности консолидированного принятия управленческих решений) *трудоустройство ресурсов* до уровня *трудоустройство потенциала персонала* в условиях развития конкурентной среды виртуальных рабочих мест в ходе создания конкурентных преимуществ изделия, продукции и товара умственным *трудом* в условиях *цифровой экономики*.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: Инфра-М., 1999. 479 с.
2. Борисов Е.Ф., Петров А.А., Стерликов Ф.Ф. Экономика: справочник. М.: Финансы и статистика, 1997. 399 с.

3. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р., Пуляев В.Т. Краткая экономическая энциклопедия. СПб.: ТООТК Петрополис, 1998. 509 с.
4. Золотогоров В.Г. Экономика. Энциклопедический словарь. Минск: Интерпрессервис: Книжный дом, 2003. 720 с.
5. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, М.: Политиздат. 1988. 891 с.
6. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1964. 527с.
7. Байдюк И.Ф. Управление трудовыми ресурсами в новых условиях хозяйствования. М.: Знание. 1989. 64 с.
8. Костяков О.П. Трудовые ресурсы – экономическая категория. Свердловск: ИЭ УрО РАН. 1973. 52 с.
9. Чембровский В.В. Проблемы занятости в социалистическом обществе. Кишинёв. 1973. 65 с.
10. Бреев Б.Д., Крюков В.П. Межотраслевой баланс движения населения и трудовых ресурсов. М.: Наука, 1974. 184 с.
11. Колосова Р.П., Моисеенко В.М. Учёт и планирование трудовых ресурсов и рабочих мест в условиях рыночных отношений // Вестник Московского университета. 1992. № 5. С. 54-63.
12. Труд и заработная плата в СССР; Словарь-справочник / Под общ. ред. З.С. Богатыренко. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экономика. 1989. С. 385-387.
13. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика. М.: Моск. психолого-социал. ин-т: Флинта, 1998. 271 с.
14. Волгин Н.А., Ракитский Б.В. Экономика труда и социальные отношения (курс ключевых лекций). М., 1998. 209 с.
15. Базаров Т.Ю., Ерёмин Б.Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2001. 554 с.
16. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. 164 с.
17. Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. Часть 1. 176 с.
18. Архангельский В.Н., Зиновьев Л.Е. Управление научно-техническим прогрессом в машиностроении. М., 1983. 120 с.
19. Пруденский Г.А. Проблемы рабочего и вне рабочего времени: избранные произведения / Г.А. Пруденский, Л.Е. Минц, В.И. Болгов. М.: Наука, 1972. 335 с.
20. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. М.: Изд-во МГУ, 1988. 279 с.
21. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4 (206). С. 19-25.
22. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник / под ред. М.В. Лушниковой. 3-е изд. М.: Эксмо, 2008. 608 с.
23. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость в российской экономике. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 440 с.
24. Цифровая экономика: как специалисты понимают этот термин / РИА Новости. [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20170616/1496663946.html?injal=1>
25. Мацкуляк И.Д., Кулигин В.Д., Мацкуляк Д.И., Нагдалиев Н.З.-О. Цифровая экономика: теория, практика и перспектива // Вестник ГУУ. 2020. № 9. С. 106-112.

Поступила в редакцию 17.12.2021

Степусь Александр Федорович, кандидат экономических наук, Главный специалист
ООО «Корпорация «Аксион»
426000, Россия, г. Ижевск, ул. М. Горького, 90
E-mail: stepus19811@mail.ru

A.F. Stepus

TRANSFORMATION OF THE "PERSONNEL COMPETITIVENESS" CATEGORY INTO THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-1-72-79

The article provides a retrospective analysis of the main categories of labor theory in its development and transformation, taking into account the opinions of various researchers. The essence of the concepts of "competition", "labor force" and "workplace", "labor" and "work", "personnel" and "personnel", "productivity" and "productive force of labor", "labor resource" and "labor potential", "cost" and "value" is revealed. As a result of the analysis, the author's definitions of the concepts of "ability to work", "efficiency", "thesaurus", "communication experience" are proposed. A detailed analysis of various approaches to the interpretation of these categories allowed the author to substantiate his own scientific position on the issue under study.

The author, in order to illustrate the process of transformation of the categories under consideration in the course of the development of social production from industrial to post-industrial, taking into account the current stage of the formation of the digital economy, proposed the use of the concepts of "atom" and "molecule" to characterize the processes of changing the application of human labor in the new conditions of the digital economy in comparison with the traditional labor process in an industrial society. As a result of the implementation of the author's approach, it is proposed to update the definition of the concept of "personnel competitiveness" taking into account its transformation in the digital economy.

Keywords: competitiveness, personnel, digital economy, virtual enterprise, labor, work, labor resource, labor potential, thesaurus.

Received 17.12.2021

Stepus A.F., Candidate of Economics, Chief Specialist
Axion Corporation LLC
M. Gorkogo st., 90, Izhevsk, Russia, 426000
E-mail: stepus19811@mail.ru