

возможность удовлетворения потребностей предыдущего уровня. Еще более высокий уровень – социальные потребности, т. е. потребности в общении, взаимоотношениях с другими людьми. Следующий уровень – потребности признания, к которым относятся потребности в престиже, уважении окружающих, славе и т. д. Наивысший уровень – потребности в самосовершенствовании, или потребности развития [3].

Принцип дефицита – это ощущение недостатка в чем-либо, сопровождаемое желанием его ликвидировать. Ощущение дефицита приводит к нарушению психологического равновесия в человеке, а его ликвидация восстанавливает такое равновесие.

Принцип прогрессии заключается в том, что все виды потребностей человека должны быть удовлетворены последовательно – от нижнего иерархического уровня – первичных потребностей – ко все более высоким уровням [3].

Иерархия составляющих качества жизни может быть представлена в виде пирамиды. Согласно теории А. Маслоу выделяются пять условных групп потребностей: основные материальные потребности; потребность в безопасности; потребности в коммуникации; потребность в уважении (нравственная обстановка в обществе); потребность в самореализации и самовыражении [3]. На основе теории Маслоу можно построить систему показателей качества жизни, соотнеся их с уровнями пирамиды.

В сложных иерархических социальных системах резкое количественное (качественное) изменение одного из уровней системы приводит к дисгармонии и не может продолжаться долго [4]. Это предложение соответствует основным принципам теории по-

требностей Маслоу. Резкое увеличение одного из уровней пирамиды разрушает ее гармонию, система теряет устойчивость и пытается вернуться в свои границы. Управленческие воздействия не могут достичь своей цели. С позиции социального управления меры, направленные на удовлетворение потребностей высшего уровня без удовлетворения предшествующих, на короткий срок способны снизить социальное напряжение и увеличить качество жизни, но в долгосрочной перспективе не эффективны. Таким образом, темпы роста удовлетворения потребностей первого уровня должны быть выше, а значит, и показатели первых уровней пирамиды более значимы, чем высших уровней.

Задача теории управления состоит в нахождении аналитических параметров развития пирамиды потребностей в зависимости от целей управления и социально-экономического развития общества.

#### Библиографические ссылки

1. Дробышева В. В., Герасимов Б. И. Интегральная оценка качества жизни населения региона : монография / под ред. Б. И. Герасимова. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. тех. ун-та, 2004. – 108 с.
2. Баженов С. А., Маликов Н. С. Качество жизни населения: теория и практика // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 10.
3. Федченко А. А. Мотивационные аспекты управления персоналом предприятия // Известия Академии труда и занятости. – 1998. – № 3-4. – С. 220–221.
4. Фанасьев В. Н., Колмановский В. Б., Носов В. Р. Непрерывные и дискретные детерминированные системы // Математическая теория конструирования систем управления. – М. : Высш. шк., 2003. – 614 с.

*D. S. Kamaletdinov*, Postgraduate Student, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

#### Quality of Life as an Estimation Criterion of Region Development

*The nature and content of the human wants complex are considered.*

**Key words:** human wants complex, theory of motivation, life quality.

УДК 331.1 331.41

**Н. Р. Якубова**, соискатель, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

## О НЕОБХОДИМОСТИ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕГО МЕСТА

*Сделан анализ основных проблем использования потенциала рабочего места как материализованного элемента трудового потенциала работника. Проанализированы необходимые источники литературы, связанные с трудовым потенциалом работника и потенциалом рабочего места. Разработаны некоторые предложения по данной проблеме.*

**Ключевые слова:** потенциал рабочего места, трудовой потенциал работника, адаптация.

**О**дной из организационных составляющих трудового потенциала работника является потенциал рабочего места. Он определяет

эффективность функционирования каждого работника, что непосредственно связано с эффективным использованием трудового потенциала организации

в целом, так как возможный дисбаланс в системе «трудовой потенциал организации – трудовой потенциал работника – потенциал рабочего места» заложен в принципах выбора организационных решений.

Потенциал рабочего места как один из элементов структуры трудового потенциала организации и основа формирования и развития трудового потенциала может показать соотношения источников экстенсивного и интенсивного роста трудового потенциала. Это ведет к необходимости разработки критериев оценки трудового потенциала рабочего места и его модели в форме результирующего взаимодействия большего числа факторов, приведенных к общему основанию.

Между тем не просто решить эти задачи в условиях конкретного рабочего места, как не просто ответить на вопрос: какой максимальной границы может достигать уровень производительной способности работника в благоприятных для ее развития объективных условиях производства? Одной из главных причин этого положения является отсутствие в теории и практике отечественной экономической науки, индустриальной социологии, психологии и физиологии труда методик выявления резервов прироста индивидуальной производительности труда работника за счет оптимизации качества его рабочей силы и ее наиболее полного (рационального) использования в производстве.

Таким образом, важной задачей оценки потенциала рабочего места является разработка комплекса оценивающих его показателей.

Управление потенциалом рабочего места в этих условиях имеет целью свести к минимуму долю не реализованных возможностей рабочей силы. Оно должно основываться на соблюдении следующих принципов:

- соответствие потенциала рабочего места характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- обеспечение эффективного использования потенциала рабочего места;
- создание условий для профессионально-квалификационного продвижения рабочих и расширения их производственного профиля.

Этапы оценки потенциала рабочего места предполагают: описание функций; определение требований; оценку по факторам (конкретного исполнителя); расчет общей оценки; сопоставление со стандартом оценки уровня сотрудника и т. д.

На сегодняшний день важной задачей является создание таких условий для работников организации, которые позволят им наиболее полно реализовать свой трудовой потенциал в пользу организации и работника. Таким образом, организационная составляющая трудового потенциала зависит от формирования условий, способствующих полной реализации потенциальных возможностей человека и приобретению им новых качеств и способностей.

Ясно, что потенциал рабочего места – это материализованный трудовой потенциал работника, который становится посредником взаимодействия лю-

дей. Также по отношению к работнику трудовой потенциал рабочего места является условием формирования и реализации, конкретными параметрами в которых он осуществляется. Трудовой потенциал здесь определяет масштаб воздействия на рабочее место и использование его для своего воспроизводства. Формирование и развитие трудового потенциала – это в значительной степени и создание условий для того, чтобы этот процесс осуществлялся. Таким образом, формирование и реализация трудового потенциала нуждаются в определенном контроле со стороны рабочего места через использование его трудового потенциала. Рабочее место, вовлеченное в систему трудового потенциала, может выступать как помощник, либо наоборот. Поэтому рабочее место может служить как причиной стагнации трудового потенциала, так и причиной его развития и эффективного использования.

Одной из функций трудового потенциала, которая взаимосвязывает трудовой потенциал работника с потенциалом рабочего места, является адаптация. Адаптация согласно Т. Парсонсу – это одно из четырех функциональных условий, которым, чтобы выжить, должны отвечать все социальные системы [1]. По мнению Шаталовой Н. И., адаптация – это непрерывный процесс взаимного приспособления работника и производственной среды. Рабочее место работника является ее элементом. Адаптация выполняет свои гармонизирующие функции с помощью таких качеств личности, как активность, мобильность, творческий потенциал и экологическая адаптируемость [2].

Активность можно определить как деятельное отношение работника к самому себе и рабочему месту. Это та энергия, которая преобразует возможность в действительность и далее способствует рождению новых возможностей. На активности основано любое развитие, так как она может быть не стимулируема извне [2].

По выражению П. Сорокина, среда – это геометрическое и социальное пространство. Каждый человек постоянно перемещает себя в нем. Такое явление можно назвать мобильностью [3].

По мнению Шаталовой, мобильность – это в первую очередь способность и готовность работника соответствовать требованиям общества, группы, уровню развития науки, техники и технологии, организации и условиям труда и др. [2]. По сути это над-профессиональная составляющая квалификации как постоянная внутренняя потребность и готовность к изменениям под воздействием изменений среды, сочетание реального с возможным. Поэтому высокий уровень образования и квалификации и общее интеллектуальное развитие способствуют постоянной готовности личности соответствовать. Как показывают исследования Л. Гордона, адаптация к новым условиям жизни интенсивнее всего идет в среде людей с высшим образованием и у самых квалифицированных работников.

Способность к адаптации также связана с ростом творческих способностей работника. Творчество свя-

зано с некоторыми аспектами интеллекта, которые способствуют новизне в мышлении и решении задач. Творчество рождается на основе глубокого знания свойств и закономерностей объекта творчества как части среды и рабочего места и дает возможность преобразования среды путем создания ранее не существовавшего. Этим оно увеличивает трудовой потенциал не только рабочего места, самого работника, но и всего общества в целом.

Необходимо также рассмотреть взаимную адаптацию потенциала природы и трудового потенциала работника. Это взаимоувязывает такой элемент трудового потенциала, как экологическая адаптивность. Здесь наиболее важна взаимная адаптация, ибо бытует мнение, что материальный трудовой потенциал ведет только к разрушению. Но имеются некоторые отрасли экономики, где экологическая адаптируемость работников имеет особое значение.

Таким образом, потенциал рабочего места является составной частью трудового потенциала работника и имеет особое значение в достижении оптимальности трудового потенциала как самого работника, так и организации в целом. Высокий трудовой потенциал рабочего места увеличивает надежность и точность работы, а также ее эффективность. Человек становится менее зависим от природы и обстоятельств.

#### Библиографические ссылки

1. Парсонс Т. О структуре социального действия. – М. : Академический проект, 2000. – 880 с.
2. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : учеб. пособие для вузов. – М. : Юнити-Дана, 2003. – 399 с.
3. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов ; пер. с англ. – М. : Политиздат, 1992. — 543 с.

*N. R. Yakubova*, Candidate for a Degree, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

#### On Necessity of the Analysis of Workplace Potential Use

*The analysis of the basic problems of workplace potential use as a materialized element of a worker labour potential is made. Necessary literary sources, connected with the labour potential of a worker and workplace potential are analyzed. Some problem-solving proposals are developed.*

**Key words:** workplace potential, labour potential of the worker, adaptation.

УДК 69.003:65.014(07)

**В. А. Кошечев**, доктор экономических наук, профессор, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

**К. В. Тарануха**, аспирант, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

## УПРАВЛЕНИЕ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТЬЮ НА ОСНОВЕ КЛАСТЕРНОГО АНАЛИЗА

*Предметом анализа в данной статье является обоснование методологических проблем применения кластерного анализа в экспертизе и управлении недвижимостью и те объективные предпосылки, которые обусловили его актуальность и практическую значимость.*

**Ключевые слова:** кластер, системный анализ, управление недвижимостью, пространственные кластерные системы.

Любой кластер формируется только в границах некоторой системы, являющейся объектом конкретного анализа. Это означает, что, с одной стороны, эффективное использование кластерного анализа возможно только при соблюдении принципов системного подхода, а с другой стороны, сам кластерный анализ следует считать одним из аспектов системного анализа. Следовательно, само появление кластерного анализа, его актуальность и практическая значимость объясняются свойствами анализируемых систем. Любые системы находятся в процессе своего развития (при этом направленность, формы и стадии развития могут быть самыми различными). Для многих систем одним из объективных следствий развития является их усложнение, проявлением которого служит прогрессивное увели-

чение числа входящих в систему элементов и связей между ними. Для субъекта анализа это равнозначно прогрессивному усложнению аналитических процедур и увеличению вероятности появления некорректного конечного результата. Другими словами, сложность познаваемого объекта рано или поздно начинает превышать уровень познавательных способностей (используемых теорий, методик и других инструментов анализа). Выходом из подобной ситуации служит кластерный анализ, позволяющий в общей совокупности элементов системы выделить некоторые однородные подмножества, которые и называются кластерами. «Кластер – объединение нескольких однородных элементов, которое может рассматриваться как самостоятельная единица, обладающая определенными свойствами» [1].