

Балынский Игорь Александрович

магистрант

Ушаков Владислав Валериевич

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Керченский государственный
морской технологический университет»

г. Керчь, Республика Крым

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** теоретические и практические исследования в области управления трудовыми ресурсами свидетельствуют об определяющем значении человеческого труда в достижении поставленных целей предприятия. От состояния трудовых ресурсов предприятия в значительной степени зависит эффективность его работы. Без качественных производственных и управленческих трудовых ресурсов, без их эффективной и мотивированной работы невозможно развивать предприятие в условиях современной рыночной среды. Создание научно обоснованной системы управления трудовыми ресурсами невозможно без исследования содержания трудовых ресурсов как объекта управления.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал, труд.*

Рыночные отношения предъявляют к работникам предприятия новые требования: реакция на спрос, борьба за потребителя, умение приспосабливаться к динамике изменения внешней и внутренней среды, позитивное восприятие организационных изменений, творческое отношение к труду, постоянное повышение квалификации, инновационный характер производства. При выполнении этих требований работники всех уровней должны быть заинтересованы в высокопроизводительном труде, что возможно при научно обоснованной системе управления трудовыми ресурсами.

Актуальность решения проблем управления трудовыми ресурсами обуславливает проведение исследования теории, методики и практики совершенствования системы управления трудовыми ресурсами как приоритетного фактора в стратегии обеспечения эффективного развития предприятий.

Целью исследования является рассмотрение теоретических основ трудовых ресурсов предприятия как объекта управления.

Развитие рыночных отношений оказывает влияние на развитие теоретической мысли в системе управления трудовыми ресурсами. Сейчас происходит становление новой парадигмы управления, в которой человек рассматривается как основной ресурс предприятия, определяющий в первую очередь успех деятельности всего предприятия.

Общепринятым толкованием понятия «трудовые ресурсы» является следующее – это главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая физически и интеллектуально способна участвовать в общественно-полезной (трудовой) деятельности, производя блага и услуги [7, с. 51]. Отдельно выделяются «трудовые ресурсы предприятия» – это работники предприятия, выполняющие различные производственно-хозяйственные, управленческие и иные функции.

Понятие «трудовые ресурсы» сформулировал в одной из своих статей академик С. Г. Струмилин в 1922 году [5]. В зарубежной литературе этому понятию соответствует термин «людские ресурсы».

Необходимо отметить, что в экономической литературе понятие «трудовые ресурсы» очень часто отождествляется с трудовым или кадровым потенциалом, что, на наш взгляд, не вполне верно. Некоторые авторы, такие как П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин, считают, что «трудовые ресурсы» представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «трудовой потенциал» и «совокупная рабочая сила». Они отмечают, что «трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими или интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги [9].

Несколько иначе трактовалось понятие «трудовые ресурсы» в научной литературе советского периода. Например, по мнению З.С. Богатыренко, «трудовые ресурсы – это часть населения страны, способного участвовать в народном хозяйстве при данном уровне развития производительных сил и в рамках данных производственных отношений» [6]. По-иному трактует это понятие А.П. Соловьев: «трудовые ресурсы – это совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирование, распределение, использование)» [4].

Из этих, и других, встречающихся в экономической литературе определений можно сделать вывод, что содержание трудовых ресурсов отражает количественные и качественные их элементы, значения и характеристики которых под воздействием различных факторов со временем меняются. С развитием рыночной экономики качественная характеристика трудовых ресурсов определяется уровнем занятости, профессионального образования, соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования. Уровень развития и использования трудовых ресурсов определяется его воспроизводством и качеством формирования.

Широкий спектр предлагаемых определений понятия «трудовые ресурсы» свидетельствует о сложности и многогранности проблем взаимоотношений человека и производства, возникающих при создании материальных благ как субъекта труда и требуют неоднозначных подходов и неоднозначных решений, поскольку экономическая категория «трудовые ресурсы» в данной системе понятий занимает одно из ведущих мест. В зависимости от целей применения данная категория служит и количественным и качественным параметром, как и другие категории, она употребляется в широком и узком смысле этого понятия. Вызвано это тем, что как объект экономических исследований трудовые ресурсы действительно представляют собой достаточно многомерную и многоуровневую категорию, поскольку категория «трудовые ресурсы» включает два важнейших эле-

мента: труд и ресурсы. Эти элементы связаны друг с другом экономической логикой и как некая системная связь категория «трудовые ресурсы» приобретает новые функции, нежели каждый из элементов в отдельности.

Ключевым элементом в этой системной связи выступает труд, а труд есть прежде всего процесс, отмечал К. Маркс, который в свою очередь «есть целесообразная деятельность... вечное естественное условие обмена веществ между человеком и природой...» [2], «будучи независимым от какой-либо определенной общественной формы, труд составляет исключительное достояние человека, являясь выражением общественно-полезной деятельности людей. Он требует затрат физической, умственной и нервной энергии, где человек это прежде всего «производственный фактор» [2]. Видимо, исходя из этих высказываний К. Маркса, некоторые экономисты стали отождествлять труд с ресурсом, необходимым для функционирования экономики.

Кроме того, в современной науке используются понятия «трудовой потенциал работника» и «человеческий капитал». Как отмечает Б.М. Генкин «трудовой потенциал работника – это совокупность характеристик человека, возникающих в результате материальных и духовных вложений в него: интеллект, творческие способности, здоровье, образование, профессионализм, нравственность, активность, организованность [1]. Кроме того, он выделяет такие компоненты трудового потенциала, как здоровье, нравственность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени. Н.И. Шаталова [8] трактует понятие «трудовой потенциал работника», как «мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей социализации, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность». Суть определения Н.И. Шаталовой, состоит в том, что трудовой потенциал интересует экономиста «с точки зрения различий создаваемой им стоимости, интенсивности и оплаты труда различного качества. Цель всего этого – рационализация рабочих мест и оценка трудовых затрат. Социологический же подход заключается в

«определении типов поведения работника и системы взаимодействий, детерминированных социальными стереотипами» [8].

Из приведенных определений можно сделать вывод, что «трудовой потенциал» как экономическая категория не в полной мере отражает характеристику трудовых ресурсов предприятия, поскольку лишь создаваемая работниками стоимость и другие характеристики трудовых ресурсов приобретают важное значение при оценке потенциала трудовых ресурсов предприятия. В связи с этим, в последние годы все больше в обиход входит экономическая категория «человеческий капитал».

Так, И.А. Никитина выделяя в качестве объекта управления «человеческий капитал» предприятия, определяет его как «реализованный в процессе труда «трудовой потенциал человека» [3]. В отличие от рассмотренного выше социологического подхода, она отмечает, что «трудовой потенциал» человека и предприятия, выражаясь через понятие «человеческий капитал», находит стоимостную оценку, и что в основе оценки «человеческого капитала» лежит учет затрат, понесенных самим человеком и (или) предприятием на формирование трудового потенциала.

Все вышеперечисленные понятия «человеческие ресурсы», «персонал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и другие могут быть количественно оценены с использованием экономического подхода. Что же касается качественной оценки, когда используется социальный подход, то оценить величину потенциала без применения специальных методов невозможно.

Таким образом, можно сделать вывод от том, что для построения эффективной системы управления трудовыми ресурсами необходимо выявление теоретических основ и определение основных социально-экономических категорий, используемые в системе управления трудовыми ресурсами. Понятие «трудовые ресурсы предприятия» как экономическая категория отражает всю систему экономических, социальных и межличностных отношений, которые имеют место на предприятии в условиях рынка. Содержание понятия выражается количественными и качественными характеристиками. Количественными показателями

определяется уровень развития и использования трудовых ресурсов, а качественными характеристиками – уровень профессионального образования и соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования.

Список литературы

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда [Текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма-инфра, 2007. – 448 с.
2. Маркс К. Капитал. Сочинения [Текст]: в 50-ти томах / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Госполитиздат, 1960. – Т. 23: Книга 1. Процесс производства капитала. – 907 с.
3. Никитина И.А. Эффективность систем управления персоналом [Текст] / И.А. Никитина. – СПб.: Издательство СПбГИЭА. 1998. – 118 с.
4. Соловьев А.П. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов [Текст] / А.П. Соловьев, Г.М. Романенкова. – Ленинград.: Лениздат, 1976. – 56 с.
5. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда [Текст] / С.Г. Струмилин. – М.: Госполитиздат, 1957. – 231 с.
6. Труд и заработная плата в СССР [Текст]: Словарь-справочник / Сост. З.С. Богатыренко. – М.: Экономика, 1975. – 432 с.
7. Управление персоналом организации [Текст]: Учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2010. – 695 с.
8. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития [Текст]: Монография / Н.И. Шаталова. – Екатеринбург: Издательство Уральского государственного экономического университета, 1998. – 235 с.
9. Экономика труда [Текст]: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Коккина. – М.: Юрист, 2010. – 686 с.
10. Савенков И.Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uecs.ru/logistika/item/1671-2012-11-16-07-43-24>(Сохраненная копия)