

Щукина Наталия Валерьевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный

педагогический университет»

г. Оренбург, Оренбургская область

методист

МКУ «Информационно-методический центр развития

образования» администрации Илекского района

с. Илек, Оренбургская область

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены актуальные вопросы формирования и использования трудовых ресурсов, исследована эволюция понятия «трудовые ресурсы», выделены подходы к определению понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал». Методы исследования – анализ и обобщение научной литературы по данной теме. Результатом работы является авторская формулировка понятия «трудовые ресурсы предприятия».

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовые ресурсы, трудовой потенциал.

В своей исследовательской работе я рассмотрела актуальные для современности вопросы по формированию и использованию трудовых ресурсов предприятия, исследовала эволюцию понятия «трудовые ресурсы», выделила подходы к определению понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал», сформулировала определение понятия «трудовые ресурсы предприятия».

В характерное для 20 и 21 века развитие рыночных отношений в производственной системе предприятия – трудовые ресурсы выходят на первый план обеспечения производства продукции, ее сбыта и реализации других функций деятельности предприятия, главной из которых является функция эффективного

управления предприятием, его стабильность и рентабельность на многообразном и конкурентом рынке.

Как следствие, предприятие не может эффективно функционировать без выбора целей формирования и использования трудовых ресурсов в соответствии с потребностями производственной системы предприятия и решения задачи оптимального распределения ресурсов. Так как задач на предприятии всегда много, то требуется совместное эффективное решение. Поэтому я решила, что целесообразным является рассмотрение прежде всего самого понятия «трудовые ресурсы предприятия» с позиций существенных признаков этой экономической категории.

Переход экономики России на рыночные отношения вызвал необходимость переосмысления и уточнения основных категорий теории трудовых отношений, таких как: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, рабочая сила, среди которых ведущее место принадлежит категории «трудовые ресурсы». Некоторые экономисты считали, что с переходом на рыночные отношения категория «трудовые ресурсы» может утратить свое истинное значение. Следует отметить, что в экономической литературе понятие «трудовые ресурсы» очень часто приравнивают к трудовому или кадровому потенциалу, что, на мой взгляд, не совсем 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 (1). Г.Д. Кулагина отмечает, что при определении «носителей трудового потенциала – трудовые ресурсы или экономическое население, является дискуссионным» (2).

В период советского времени в научной литературе понятие «трудовые ресурсы трактовалось несколько иначе. З.С. Богатыренко, например, говорит, что «трудовые ресурсы – это часть населения страны, способного участвовать в

народном хозяйстве при данном уровне развития производительных сил и в рамках данных производственных отношений» (3). Другую трактовку этого понятия дает А.П. Соловьев. Рассуждая, что «трудовые ресурсы – это совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизведения (формирование, распределение, использование)» (4).

Обобщая, встречающиеся в экономической литературе определения я прихожу к выводу, что содержание трудовых ресурсов отражает количественные и качественные их элементы, значения и характеристики которых под воздействием различных факторов со временем меняются. Возникновение материальных благ как субъекта влечет за собой сложные и многогранные проблемы во взаимоотношениях человека и производства, о чем свидетельствует широкий спектр предлагаемых определений и понятий «трудовые ресурсы», что требует неоднозначных подходов в решении, так как экономическая составляющая трудовых ресурсов в данной системе понятий занимает ведущее место. Это понятие употребляется в широком и узком смысле в зависимости от целей применения и служит качественным и количественным параметром.

Объясняется это тем, что как объект экономических исследований трудовые ресурсы представляют собой сложную и многоуровневую категорию, поскольку включает два важнейших элемента: 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 (5). Исходя из высказываний К. Маркса некоторые экономисты стали отождествлять труд с ресурсом, необходимым для функционирования экономики.

В целом выделяют три социально-экономических этапа, которые повлияли на ход научных дискуссий:

первый – этап нарастание экономического потенциала, где было очевидное превосходство валовых показателей;

второй – этап перехода на путь стремительного развития экономики, и в этот момент требовалось усилить внимание именно к качественным характеристикам труда;

третий – это уже современный этап реформирования экономики, период совершенствования рыночной экономии, переход к рыночной конкуренции, поставивший новые задачи и давший новейший толчок научной теоретической мысли и практики.

Всего выделяют три разных подхода к определению понятия «трудовые ресурсы», «рабочая сила». Первый подход – это отождествление понятия трудовые ресурсы и рабочая сила, сторонниками которого были А. Котляр и М.Я. Сонин. А. Котляр говорил о том, что «совокупность рабочей силы есть не иное как трудоспособное население или трудовые ресурсы» (7). В свою очередь М.Д. Сонин утверждал, что «рабочая сила в узком смысле – способность человека к труду, а в широком – трудоспособное население или трудовые ресурсы, которые выступают в роли конкретного выражения человеческого фактора общественного воспроизводства» (8).

П.О. Косяков, который был сторонником второго подхода, утверждал, что «трудовые ресурсы – более широкое понятие, чем рабочая сила, так как включают и ту часть трудоспособных, которые не участвуют в труде» (9). Суждение о том, что термин рабочая сила в условиях социализма должен быть заменен на термин трудовые ресурсы, преобладало в литературе (10).

Единство понятий рабочая сила и трудоспособное население, рассматривалось сторонниками третьего подхода трудовые ресурсы. П.П. Литвяков ссылался на определение К. Марксом рабочей силы как способности к труду, сделал вывод о том, что «это позволяет правильно подойти к пониманию трудовых ресурсов как органического единства рабочей силы и совокупности ее владельцев, выступающих носителями рабочей силы» (11).

Анализируя вышеперечисленные подходы, я делаю вывод о том, что самым популярным оказался подход, в котором не разграничивается позиция как отождествления, так и замещения понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила».

Большинство авторов признает, что рабочая сила с экономической стороны имеет качественное содержание. И прежде всего, это всего лишь способность производить физические материальные блага и услуги, но измерить ее невозможно, так как она лишена количественных и демографических границ.

Одними из первых в своих работах ввели понятие «человеческие ресурсы» зарубежные экономисты: К.Р. Макконел, С.Л. Брю (13), Д.С. Синк (14), П. Хейне (15), С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи (16). Они рассматривают это понятие как экономическую категорию. В своих определениях они исходит из представления, что работник является таким же производственным ресурсом, как и другие ресурсы.

Из российских экономистов можно отметить Б.М. Генкина, который считает, что понятие «человеческие ресурсы» должно исходить из представления о конкретном множестве работающих на предприятии людей, являющихся объектом управления. В этом смысле понятие «человеческие ресурсы» тождественно понятию «рабочая сила». Различие состоит в том, что понятие «рабочая сила» выражает «способность человека к труду, то есть совокупность его физических, психологических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве» (17).

Кроме того, в современной науке используются понятия «трудовой потенциал работника» и «человеческий капитал». Б.М. Генкин отмечает, что «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 (17). Также он выделяет такие компоненты трудового потенциала, как физическое, психическое и эмоциональное здоровье, духовность, коммуникабельность, креативный подход, инициативность, системность, образование, компетентность, ресурсы использованного времени.

Из приведенных определений я делаю вывод, что «трудовой потенциал» являясь экономической категорией не может в полной мере отражать характеристику трудовых ресурсов предприятия, так как лишь создаваемая работниками

стоимость и другие характеристики трудовых ресурсов имеют важное значение при оценке потенциала трудовых ресурсов предприятия. В связи с этим, в последние годы все больше в обиход входит экономическая категория «человеческий капитал».

В процессе производительного потребления трудовых ресурсов и проявления новых закономерностей их формирование неразрывно связано с бурным развитием мирового рынка и научно-технического прогресса. Это разделение и кооперация труда, где неотъемлемой частью является объективная необходимость специализации работников с учетом их интересов и потенциальных возможностей. Эти же условия привели к невозможности сохранения организационных структур и методов управления трудовыми ресурсами, неизбежному созданию искусственных интеллектуальных систем, кластерных объединений, применению аутсорсинга и других форм специализации, в которых работники выступают как трудовой ресурс. Сегодня аутсорсинг становится очень популярным, и договор с компанией, оказывающей подобные услуги возможно заключить практически на любой из видов деятельности. *Примером производственного аутсорсинга* мы сможем наблюдать на производстве высокотехнологичной продукции по всему миру. Какая-то компания разрабатывает изделие, но производится оно где-нибудь в Китае. На том же заводе производятся различные изделия для десятков других фирм по договору о аутсорсе. Это целесообразнее и выгоднее, потому что организация – разработчик своего производства и использование своей рабочей силы может быть вообще не рентабельным делом, так как несет за собой массу затрат по обучению и подготовке специалистов – рабочих.

В условиях рынка экономические отношения ведут к коренным изменениям основных принципов деятельности и методов управления на предприятии. Оно становится активным субъектом рынка не только товаров, капитала, но и труда.

Таким образом, формирование трудовых ресурсов является главным средством эффективного использования средств производства, а значит, и элементом повышения уровня комплексного развития, роста производительности труда и конкурентоспособности предприятия. Качество трудовых ресурсов напрямую

влияет на эффективность их использования, которое тесно связано с предыдущими этапами его воспроизведения.

Список литературы

1. Экономика труда / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокинаэ – М.: Юрист, 2002.
2. Кулагина Г.Д. Макроэкономическая статистика / Г.Д. Кулагина. – М.: МЭСИ, 1999.
3. Труд и заработная плата в СССР: Словарь-справочник / Сост. З.С. Богатыренко. – М.: Экономика, 1975.
4. Соловьев А.П. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов / А.П. Соловьев, Г.М. Романенкова. – Л.: Лениздат, 1976.
5. Маркс К. Капитал. Кн. 1. Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. Т. 23.
6. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М.: Госполитиздат, 1957.
7. Котляр А. Воспроизводство рабочей силы при социализме / А. Котляр // Экономические науки. – 1972. – №4.
8. Сонин М.Я. Экономика труда / Под ред. И.П. Иванова. – М., 1976.
9. Косяков П.О. Трудовые ресурсы – экономическая категория / П.О. Косяков. – Свердловск: Уральский филиал АН СССР, 1970.
10. Вопросы трудовых ресурсов в районах Сибири. – Новосибирск: НГУ, 1961.
11. Литвяков П.П. Научные основы использования трудовых ресурсов / П.П. Литвяков. – М.: Мысль. 1969.
12. Касимовский Е.В. Трудовые ресурсы: формирование и использование / Е.В. Касимовский. – М.: Экономика, 1975.
13. Макконел К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконел, С.Л. Брю. – М.: Дело, 1992.

14. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
15. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне. – М.: Дело, 1992. – 704 с.
16. Фишер С. Экономика / С.Фишер, Р. Дорнбуш, Р.Шмалензи. – М.: Дело ЛТД, 1993. – 864 с.
17. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. М. Норма-Инфра, 1998. – 340 с.
18. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. – Екатеринбург. Изд-во Уральского государственного экономического университета, 1998. – 235 с.
19. Никитина И.А. Эффективность систем управления персоналом / И.А. Никитина. – СПб.: Изд-во СПбГИЭА, 1998. – 119 с.
20. Васильева Л.А. Программно-целевой метод управления трудовыми ресурсами АПК: Автореф. ... дис. канд. экон. наук. / Л.А. Васильева. –Челябинск, 1996.
21. Букреев А.М. Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия в новых условиях хозяйствования: Автореферат дисс. ... канд. экон. наук / А.М. Букреев. – Воронеж, 1993.
22. Головастикова Е.А. Управление трудовыми ресурсами полиграфического предприятия в условиях АСУП: Дис. ... канд. экон. наук / Е.А. Головастикова. – М., 1988.
23. Кононова Г.А. Управление трудовыми ресурсами предприятия / Г.А. Кононова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985.
24. Савенков И.Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uecs.ru/logistika/item/1671> (дата обращения: 26.04.2018).