

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №1 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-1.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/70EVN117.pdf>

Статья опубликована 22.03.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Шевченко Н.В., Козина Е.В. Аспекты формирования и структура ресурса труда // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/70EVN117.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.1

Шевченко Нелли Васильевна

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный технологический университет», Россия, Пенза¹

Старший преподаватель

E-mail: nellibochkova@yandex.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?id=583915

Козина Елена Вячеславовна

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный технологический университет», Россия, Пенза

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: uhelena@list.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?id=620301

Аспекты формирования и структура ресурса труда

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена, прежде всего, тем, что в научном и практическом обороте находится несколько взаимодополняющих и пересекающихся категорий, позволяющих рассматривать ресурс труда с качественной и количественной стороны. К подобным категориям относятся такие понятия как «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы». Однако взаимосвязь этих категорий изучена не в полной мере. Статье представлен авторский подход к проблеме структурирования ресурса труда, который понимается как возобновляемый запас способностей, который при желании можно использовать в процессе труда. По мнению автора, интенсивность применения тех или иных способностей зависит от того, насколько часто человек выполняет действия, при которых они необходимы. Поэтому в течение жизни часть способностей может быть вовсе не раскрыта и/или не использована. В работе автором выделены внешние и внутренние факторы, определяющие степень проявления трудового потенциала человека. Автором исследована взаимосвязь таких категорий как «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», а также определены основные аспекты их формирования. Проведено структурирование составляющих ресурса труда с качественной и количественной стороны.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; экономически активное население; трудовой потенциал; человеческий потенциал; человеческий капитал; человеческие ресурсы; рабочая сила

Так как ключевой составляющей любого трудового процесса являются способности человека, особую значимость приобретает государственное воздействие на процессы

¹ 440039, Пенза, проезд Байдукова/ул. Гагарина, 1а/11

формирования трудовых ресурсов. В настоящее время работник - это не просто фактор производства, движущая сила трудового процесса, но личность, обладающая врожденными и приобретенными способностями. Как справедливо отмечают Батова В.Н и Ильясова А.В «Управление ресурсным потенциалом занимает центральное место в системе управления развитием предприятия...» [6, 61]. Это объясняет необходимость более подробного изучения процессов формирования и структурирования с качественной и количественной стороны элементов ресурса труда.

В научном и практическом обороте находится несколько взаимодополняющих и пересекающихся категорий, позволяющих рассматривать ресурс труда с качественной и количественной стороны (трудовые ресурсы, экономически активное население, трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал, человеческие ресурсы и т.д.). Однако взаимосвязь этих категорий изучена не в полной мере. В силу того, что объектом спроса на рынке труда, с нашей точки зрения, выступает ресурс труда, нам представляется целесообразным подробнее исследовать его структуру.

При характеристике работника всё чаще используется понятие «человеческий потенциал». В целом категория «потенциал» предполагает «наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, ещё не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности» [5, 64]. Способности человека определяют его дееспособность и степень физической и умственной активности и формируются под воздействием внутренних индивидуальных особенностей личности и внешних обстоятельств. Совокупность способностей конкретного человека показывает, как потенциально он может себя проявить и чему может научиться. Это и есть человеческий потенциал. Он проявляется в процессе обучения, воспитания детей и любой другой, в том числе трудовой, деятельности. То есть человеческий потенциал - это множество явных или скрытых способностей, большую или меньшую часть из которых человек или его окружение стремится развивать в течение жизни. В силу того, что доподлинно никому из нас неизвестно совершенствование и применение каких именно способностей принесёт наибольшее удовлетворение, мы не всегда можем рационально организовать расходование временных, материальных, физических и иных ресурсов с тем, чтобы обеспечить максимальное развитие своих способностей.

Так как конкретные виды деятельности требуют применения определенной совокупности способностей, то не все они одновременно задействованы человеком. Интенсивность применения тех или иных способностей зависит от того, насколько часто человек выполняет действия, при которых они необходимы. Поэтому в течение жизни часть способностей может быть вовсе не раскрыта и/или не использована. Во-первых, в силу того, что они так и не были востребованы для выполнения определённого набора действий. Во-вторых, способности человеческого организма не всегда носят явный характер и могут быть неизвестны до определённого момента не только окружающим, но и самому человеку. В-третьих, не все способности, в силу нехватки времени, недостаточности материальных ресурсов или других обстоятельств, человек имеет возможность развить или проявить.

В связи с тем, что доход от участия в трудовой деятельности, как правило, является основным источником для существования и осуществления других видов общественно-полезной деятельности, трудовой потенциал выступает как системообразующий элемент человеческого потенциала в целом. «Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, то есть по отношению к индивидууму трудовой потенциал - это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта» [2, 80].

С нашей точки зрения, неприемлемо рассматривать трудовой потенциал как фактор производства, так как в этом случае его применение ограничивается рамками конкретного производственного процесса. Подобное понимание позволяет оправдывать отстранение бизнеса от исполнения социальных обязанностей и в долгосрочной перспективе постепенно способствует социально-экономическому расслоению населения, так как собственники средств производства заинтересованы в воспроизводстве и развитии только тех способностей, которые востребованы ими в данный период времени. Трудовой потенциал, напротив, представляет собой ресурсную категорию, некую совокупность способностей, которые при определённых обстоятельствах могут быть востребованы обществом, поэтому их развитие должно быть систематическим и всесторонним.

Б.М. Генкин определяет следующие компоненты трудового потенциала: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность и асертивность; образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени [2, 80]. Предпосылки для развития и реализации всех, за исключением последнего, компонентов трудового потенциала формируются в процессе воспитания, обучения, общения и взаимодействия в труде. А условия реализации и направления развития определяются семьёй, общественными институтами и государством, которое, в первую очередь, должно ориентироваться на текущие и перспективные потребности рынка труда.

Различают трудовой потенциал работника, трудового коллектива и общества в целом. В.С. Буланов и Н.А. Волгин считают возможным определять трудовой потенциал количественно: «путём перемножения численности трудовых ресурсов на время, которое и может отработать один работник в течение года» [4, 14]. По нашему мнению, в данном случае величина трудового потенциала определяется механически без учёта ряда факторов, влияющих на проявление скрытых способностей человека. В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина справедливо отмечают, что «трудовой потенциал - это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учётом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта» [1, 25]. Мера и степень реализации трудового потенциала в процессе производства, таким образом, определяется конкретными условиями и зависит от внутренних (личностных, индивидуальных, субъективных) и внешних (экономических, социальных, политических) факторов (таблица 1).

Таблица 1

Факторы, определяющие степень проявления трудового потенциала человека

| Внутренние факторы | | |
|--|---|---|
| личностные | индивидуальные | субъективные |
| - воспитание - образование - опыт, умения, навыки | - характер - темперамент - восприятие окружающей действительности | - вдохновение - настроение - заинтересованность работой |
| Внешние факторы | | |
| экономические | социальные | политические |
| - уровень заработной платы - материальное стимулирование - уровень материальной обеспеченности | - условия труда - взаимоотношения в коллективе - статус, в связи с выполнением конкретной трудовой деятельности | - политическая ситуация в государстве |

Совокупное или преобладающее воздействие каких-либо из вышеперечисленных факторов определяет степень реализации трудового потенциала. Примером этого может быть стремление лиц с ограниченными возможностями принимать участие в трудовой деятельности; активная жизненная позиция и продолжение трудовой деятельности лицами старше трудоспособного возраста; нежелание трудиться граждан в трудоспособном возрасте; повышение трудовой активности во время войны; снижение требований работника к условиям

труда, если он находится в трудном материальном положении. Помимо того, что данные факторы влияют на качество и количество труда, они также оказывают влияние на решение работника участвовать в конкретном процессе труда.

Трудовой потенциал, таким образом, представляет собой совокупность способностей, структура которой динамична и вместе с интегральной мерой проявления зависит от степени их развития, определяется характером и содержанием конкретной трудовой деятельности. Он сугубо индивидуален и в конкретный период времени характеризуется накопленным к данному моменту человеческим капиталом.

Субъектами формирования человеческого капитала выступают семья, государство, предприятие и инфраструктура рынка труда, вступающие в социально-экономические отношения друг с другом по поводу целенаправленного влияния на носителя врожденной способности, то есть человека. Согласно теории человеческого капитала с момента рождения ребёнок обладает определённым набором способностей. Врожденные или биологические способности составляют основу человеческого капитала. Развитие умственных, творческих и физических способностей в процессе обучения позволяет приобрести знания, умения и навыки. Это дает человеку возможность участвовать не только в общественно полезной, но и трудовой деятельности. Человеческий капитал включает биологический капитал (характеризуется уровнем физического и психического здоровья) и культурный капитал (определяется уровнем образования и интеллекта, умениями, навыками и моральными качествами). То есть качество и возможность развития человеческого капитала напрямую определяются наследственными биологическими и приобретёнными способностями.

По мнению Ю.П. Кокина человеческий капитал представляет собой «совокупность врожденных способностей, общего и специального образования, профессионального опыта, творческого потенциала, физического и морального здоровья, обеспечивающих возможность приносить доход» [3, 447]. Таким образом, воспроизводство, сохранение и развитие человеческого капитала осуществляется посредством инвестирования в здоровье, воспитание, образование, науку и сохранение окружающей среды. Доходность инвестиций в человеческий капитал прямо зависит от предстоящего срока его службы и по мере накопления, как правило, возрастает. Поэтому его формирование выгодно осуществлять в начальный период жизни человека.

Инвестирование и, таким образом, становление и развитие человеческого капитала может быть выборочным. По сути, в первую очередь направления развития человека определяются и соответственно должны удовлетворять спрос на труд. Но стремление удовлетворить насущные потребности рынка труда приводит к одностороннему развитию человека. Недостаточный объем инвестирования приводит к снижению уровня совокупного человеческого капитала, что выражается в снижении качества и продолжительности жизни, ухудшении здоровья, прямым следствием чего является деградация личности и снижение рождаемости; в сокращении инвестиций в образование и науку, что в итоге приводит к снижению темпов развития экономики. Инвестирование в человеческий капитал непосредственно влияет на всестороннее развитие личности, сохранение и укрепление физического и эмоционального здоровья человека, производительность и качество труда работника.

В процессе обучения человек получает профессию и тем самым совершенствует свои способности к определённому труду в надежде на то, что они будут востребованы на рынке. Таким образом, происходит формирование рабочей силы, носителем которой является человек. Рабочая сила, или, другими «способность к труду» характеризуется здоровьем, образованием, профессионализмом и представляет собой динамичный набор способностей, необходимый для выполнения конкретной трудовой деятельности. Он динамичен, так как, во-первых,

определяется содержанием труда - каждый вид трудовой деятельности требует привлечения известного набора врождённых и приобретенных способностей. В силу того, что человек принимает участие в разнообразных процессах труда, он задействует различные способности. Во-вторых, способности человека изменяются в процессе трудовой деятельности - либо получают свое развитие, либо утрачиваются.

Человек - собственник ресурса труда, и то, как происходило его формирование, напрямую влияет на то, как проявятся его способности в процессе труда. В целом ресурс труда - это возобновляемый запас способностей, который при желании можно использовать в процессе труда.

Работодатель предъявляет спрос на конкретные способности и заранее представляет, с какой целью он нанимает работника. В данном случае человек, обладающий определённым набором способностей, выступает как носитель ресурса труда (то есть потенциальной рабочей силы), который принимает решение на определённых материальных и нематериальных условиях трудового договора участвовать в процессе труда. Рынок труда, таким образом, - это сфера обращения, а потребление рабочей силы находится за его границами. В процессе труда, когда происходит соединение физических и умственных способностей (рабочей силы) со средствами производства, начинается функционирование этих способностей, ресурс труда переходит в фактор производства. Производительность труда как фактора производства зависит от характеристик труда как ресурса и от средств производства.

В количественном отношении трудовые ресурсы включают всё трудоспособное население, занятое независимо от возраста не только в сфере общественного хозяйства, но и индивидуальной трудовой деятельностью. основополагающий критерий для включения в состав трудовых ресурсов - трудоспособность человека. По сути границы для трудоспособного возраста - это искусственные рамки, которые устанавливаются законодательно, определяются уровнем экономического развития, политической идеологией и общественным сознанием на определённом историческом этапе и которые при необходимости могут быть изменены. Принимать участие в трудовой деятельности в целях удовлетворения личных потребностей может каждый человек, обладающий способностью к труду. Необходимость же законодательного закрепления границ трудоспособного возраста заключается в том, чтобы с их помощью определять круг лиц, с которыми, во-первых, на легитимных основаниях можно заключать трудовой договор. И, во-вторых, на основании фактической и планируемой численности данного круга лиц составлять баланс трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы представляют собой население, которое наделено физическими и умственными способностями, а также обладает знаниями, необходимым для участия в общественно-полезной деятельности. Как экономические ресурсы трудовые ресурсы исчерпаемы и требуют возобновления. Возобновление трудовых ресурсов может быть трёх видов: 1) ежедневное восстановление психофизиологических способностей путём удовлетворения насущных физиологических и душевных потребностей; 2) возобновление в течение жизни (заключается в необходимости длительного отдыха, переобучении и т.д.); 3) естественное изменение численности трудовых ресурсов.

От того насколько эффективно сформированы и распределены трудовые ресурсы зависит результативность работы каждой из сфер экономики. Трудовые ресурсы включают тех, кто участвует в процессе труда, ищет работу (безработные) или планирует/не планирует через определённое время присутствовать на рынке труда. Таким образом, в составе трудовых ресурсов различают две составляющие - активную и неактивную.

Активная часть или экономически активное население не просто способно, но и согласно участвовать в оплачиваемой трудовой деятельности. Экономически активное население - это составляющая часть трудовых ресурсов, способная трудиться и желающая

получать вознаграждение за свой труд. Категория «экономически активное население» была введена в научный и практический оборот во многих странах мира со второй половины 60-х гг. XX века, а в России с 1993 года, когда статистикой был осуществлён переход на систему квалификации, применяемую МОТ. В отечественной экономической науке данная категория заменила «совокупную рабочую силу». Экономически активное население состоит из двух групп - занятых (функционирующей рабочей силы) и безработных (потенциальной рабочей силы).

Начиная с середины 1980-х гг. для характеристики персонала организации используется термин «человеческие ресурсы». Осознание того, что ресурс труда скрывает в себе наибольшие резервы для повышения эффективности работы предприятия, позволило рассматривать персонал организации, как ее достояние, дефицитный актив, от вложений в который продуктивность деятельности будет возрастать. В рамках организации человеческие ресурсы приобретают ценность, которая сохраняется и за пределами конкретного производства, поэтому возрастает заинтересованность работодателей в мотивации и повышении профессиональных качеств сотрудников. Таким образом, задача каждого человека, общества и государства заключается в создании предпосылок для всестороннего развития личности, формирования востребованной рабочей силы и успешной её реализации в процессе труда. Поэтому необходимо, чтобы государственная политика на рынке труда была направлена на создание оптимальных условий занятости, расширенное воспроизводство трудовых ресурсов и содействие сбалансированному соотношению спроса и предложения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 407 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов - 7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007. - 448 с.
3. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. - М.: Юристъ, 2000. - С. 447.
4. Рынок труда: учебник под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: «Экзамен», 2007. - 456 с.
5. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. - М.: Юристъ, 2003. - 592 с.
6. Батова В.Н., Ильясова А.В. Управление ресурсным потенциалом как элемент управления экономической безопасностью предприятия // Микроэкономика. 2013. №3. С. 61-64.
7. Давыдкина О.А. Совешенствование механизма управления региональным аграрным ресурсным потенциалом // Российское предпринимательство. 2013. №7 (229). С. 107-112.
8. Batova V.N., Rassadin V.V. Strategic management of enterprise labour potential as a tool for economic security // Middle East Journal of Scientific Research. 2014. Т. 21. №2. С. 401-405.
9. Pavlov A.Y., Batova V.N., Sokolov A.Y., Kovaleva N.N., Kolesnikov A.V. The description of unfair competition under the current legislation of the Russian Federation // Asian Social Science. 2015. Т. 11. №21. С. 15-19.
10. Pavlov A.J., Batova V.N., Kovalyova N.N., Kolesnikov A.V., Sokolov A.Y., Soboleva Y.V. Problems of state regulation of innovation policy in the Russian Federation and foreign countries // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2015. Т. 6. №4. С. 802-821.

Shevchenko Nelly Vasilevna

Penza state technological university, Russia, Penza
E-mail: nellibochkova@yandex.ru

Kozina Elena Vyacheslavovna

Penza state technological university, Russia, Penza
E-mail: uhelena@list.ru

Aspects of the formation and structure of labor resources

Abstract. Relevance of article is caused, first of all, by what is in scientific and practical turnover several complementary and crossed categories allowing to consider a work resource from the high-quality and quantitative party. Such concepts as «labor resources», «economically active population», «labor potential», «human potential», «human capital», «human resources» belong to the similar categories. However the interrelation of these categories is studied not fully. The author's campaign to a problem of structuring a resource of work which is understood as a renewable inventory of capabilities which in case of desire can be used in the course of work is provided to article. According to the author, intensity of application of these or those capabilities depends on that, how often the person performs operations in case of which they are necessary. Therefore during life a part of capabilities can be not opened at all and/or isn't used. In work as the author the external and internal factors determining extent of manifestation of labor potential of the person are selected. The author researched interrelation of such categories as «the labor potential», «human potential», «human capital», and also the main aspects of their forming are determined. Structuring components of a resource of work from the high-quality and quantitative party is carried out.

Keywords: labor resources; economically active population; employment potential; human potential; human capital; human resources; labor force