

5. Швайба, Д. Н. Мировые тенденции развития социальной ответственности бизнеса / Д. Н. Швайба // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2010. – № 2. – С. 29–33.
6. Schott, P. K. The relative sophistication of Chinese exports / P. K. Schott. – Cambridge: Nat. Bureau of Econ. Research, 2006. – 30 p. – (NBER working paper; № 12173).
7. Puga, D. Wake up and smell the ginseng: the rise of incremental innovation in low-wage countries / D. Puga, D. Trejler. – Cambridge: Nat. Bureau of Econ. Research, 2005. – 44 p. – (NBER working paper; № 111571).

(Дата подачи: 28.02.2018 г.)

Е. О. Щербакова

Белорусский национальный технический университет, Минск

E. Scherbakova

Belarusian National Technical University, Minsk

УДК 331.1

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ЭВОЛЮЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ

LABOUR RESOURCES: THE EVOLUTION OF IDEAS

В статье рассматривается эволюция представлений о трудовых ресурсах. Приводится характеристика понятий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы», «персонал».

Ключевые слова: трудовые ресурсы; труд; человеческие ресурсы; трудовой потенциал; человеческий капитал; рабочая сила; персонал.

The article the evolution of ideas about labour resources is investigated. Provides definitions of the terms «labour resources», «labour potential», «human resources», «staff».

Key words: labor resources; labour; human resources; labor potential; human capital; labor force; personal.

Впервые термин «трудовые ресурсы» сформулировал в одной из своих статей академик С. Г. Струмилин в 20-е гг. XX столетия. Данный термин применялся в практике планирования и учета трудоспособного населения в условиях централизованного управления человеческими ресурсами. Согласно С. Г. Струмилину, трудовые ресурсы – это планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте. В качестве финансово-экономической категории это понятие означало часть населения, обладающую необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями [16, с. 32].

Первоначальная трактовка понятия «трудовые ресурсы» ограничивалась численностью трудоспособного населения, поскольку таковыми были запросы труда в его раннеиндустриальной форме.

По мере развития понятия расширялось его содержание, оно вобрало в себя все параметры людей (состояние здоровья и работоспособность; про-

фессиональные знания, умения и навыки; жизненный и производственный опыт; уровень социальной культуры и т.д.), способных работать в предлагаемых технико-экономических и организационно-экономических условиях. Развертывание содержания потенциала понятия происходило под воздействием, прежде всего, изменений характера труд.

Труд – это целенаправленная, сознательная и образующая деятельность человека, требующая умственных и физических усилий для получения полезного результата в удовлетворении материальных и духовных потребностей [22]. Процесс труда претерпел длительную и сложную эволюцию, которая происходила под влиянием научно-технического прогресса и других изменений социально-экономической жизни. Труд приобретал определенные формы организации и отражал социально-экономические особенности существенных признаков трудовых отношений, господствующих в определенных социально-экономических условиях.

Так, труд, в среднеиндустриальном периоде общественного развития, предполагал вытеснение механического ручного труда из процесса производства, т.е. переход от физического к умственному труду. Содержание понятия «трудовые ресурсы» дополнилось профессиональной квалификацией и уровнем (общего, специального и высшего) образования. Данное обстоятельство также обусловило рост сложности труда и соответственно предъявление более жестких требований к повышению профессиональной и общеобразовательной подготовки трудящихся.

Научно-техническая революция, начало которой относится к середине XX века, предопределила качественные изменения современного общества на основе преобразования науки в ведущий фактор развития общественного производства. Ввиду данного факта в качестве основных параметров понятия «трудовые ресурсы» в постиндустриальном обществе рассматривались: демографическая составляющая (пол, возраст и т. д.), творческие способности, уровень образования и развития личности, жизненный и производственный опыт, особый уровень подготовки, квалифицированный сетевым или научным сообществом и т. д.

В настоящее время существуют различные трактовки понятия «трудовые ресурсы», например, П. Э. Шлендер, считает, что трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «трудовой потенциал» и «совокупная рабочая сила». Он отмечает, что «трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими или интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги» [9]. З. С. Богатыренко пишет, что «трудовые ресурсы – это часть населения страны, способного участвовать в народном хозяйстве при данном уровне развития производительных сил и в рамках данных производственных отношений» [4]. Иную трактовку этого понятия предлагает А. П. Соловьев, который считает, что – «трудовые ресурсы – это совокуп-

ность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы, и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирование, распределение, использование)» [14].

Понятия «трудовые ресурсы» также рассматривались в трудах выдающихся экономистов – К. Маркса, А. Смита и др. А. Смит полагал, что весь объем необходимых средств существования доставляется обществу трудом в процессе производства. Оно зависит от доли населения, занятого производительным трудом и от уровня производительности труда. Разделение труда является исходным пунктом его исследования.

«Связующим элементом факторов производства выступает труд» утверждал К. Маркс в своих трудах. «Труд – есть целесообразная деятельность ... вечное естественное условие обмена веществ между человеком и природой...» [10], «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» [10]. К. Маркс называл действительным богатством общества развитую производительную силу всех индивидов. Положение трудящихся масс в системе производительных сил он определял, как принципиальное отличие производительных сил одной эпохи от другой. Целесообразно затрачивая свою рабочую силу в ходе трудовой деятельности, человек воплощает себя в окружающем его материальном мире, воздействуя тем самым на природу с помощью средства труда. В трудах К. Маркса говорится о том, что в процессе исторического развития общества производительные силы принимают три последовательных ступени развития: первичные или архаические, вторичные или антагонистические и коммунистические. Всеобщая производительная сила как качественно новая форма производительных сил есть господство развивающегося общественного индивида над силами природы при помощи науки, которую К. Маркс определял, как «всеобщее общественное знание», «всеобщие силы человеческой головы», «всеобщий интеллект» [10].

Систематизируя различные подходы к определению понятия «трудовые ресурсы» можно выделить несколько трактовок его интерпретации. Впервые, рассмотрение трудовых ресурсов как одной из форм выражения понятия «человеческие ресурсы». В числе первых в свои работы понятие «человеческие ресурсы» ввели зарубежные экономисты: К. Р. Макконел, С. Л. Брю [9], Д. С. Синк [12], С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи [17]. Данное понятие рассматривалось как экономическая категория, определение которой исходит из представления о том, что работник является таким же производственным ресурсом, как и другие ресурсы. Среди российских экономистов, разработавших данное понятие, 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» [5]. В современной литературе «человеческие ресурсы» – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития и использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Оно более емкое, чем «трудовые ресурсы» и «персонал», т.к. содержит в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей [5].

Рассматривая трудовые ресурсы как одну из форм выражения понятия «человеческие ресурсы» и анализируя приведенные определения, можно сказать, что в данном контексте под трудовыми ресурсами понимают население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными способностями, необходимыми для трудовой деятельности, т. е. способное производить материальные блага или оказывать услуги. Следовательно, ключевой характеристикой трудовых ресурсов является наличие определенного уровня физического и интеллектуального развития, способностей и знаний в какой-либо сфере приложения труда.

Во-вторых, расширительная трактовка понятия «трудовые ресурсы», которая отождествляет их с категорией «трудовой потенциал». 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 [5]. 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 [18] 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 заключается 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» [18].

В понятие «трудовой потенциал работника» входят совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в определенных условиях существенных результатов; а также совершенствоваться в процессе труда. Трудовой потенциал отдельного человека – это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на масштабы и глубину которого влияют разнообразные факторы, такие, как способности, воспитание, окружающая среда и др.

Однако, следует отметить, что трудовой потенциал в отличие от трудовых ресурсов, т. е. трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, включает в себя и тех людей, которые вышли за пределы рабочего возраста или же не вошли еще в его пределы, но фактически участвуют в общественном труде. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности.

В современной литературе «трудовой потенциал» определяется, как имеющиеся и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона, предприятия или сотрудника; совокупность демографических, социальных, духовных, интеллектуальных и др. характеристик трудоспособного населения или отдельного работника, которые могут быть воплощены в процессе труда. Можно выделить следующие группы параметров трудового потенциала: социально-демографические (пол, возраст, уровень образования, состояние здоровья, семейное положение), производственно-квалификационные (профессиональная подготовка, навыки, стаж работы) и психологические (личностные характеристики, творческий потенциал, отношение к труду).

В-третьих, в современной научной литературе довольно часто употребляется термин «человеческий капитал», а «трудовые ресурсы» выступают составной его частью. Основатели теории человеческого капитала Г. Беккер и Т. Шульц отметили «производительную природу инвестиций в человека, обеспечивающих значительный и длительный эффект» [1, 2, 3]. С. Фишер дал следующее определение: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [17]. В настоящее время это определение принято, как узкое определение человеческого капитала. Человеческий капитал – это совокупность компетенций и трудоспособности работников, которые придают организации отличительный характер, могут создавать добавочную стоимость. Это пассив, долгосрочные возможности персонала, который нанят работодателем для реализации своих целей, и форма капитала, так как является источником будущих заработков [20]. «Человеческий капитал» в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

В-четвертых, понятие «трудовые ресурсы» отождествляют с понятием «рабочая сила». Так, А. Котляр отмечал, что «совокупность рабочей силы есть не что иное как трудоспособное население или трудовые ресурсы» [8]. В свою очередь М. Д. Сонин писал, что «рабочая сила в узком смысле – спо-

способность человека к труду, а в широком – трудоспособное население или трудовые ресурсы, которые выступают в роли конкретного выражения человеческого фактора общественного воспроизводства» [14]. П. О. Косяков утверждал, что «трудовые ресурсы – более широкое понятие, чем рабочая сила, так как включают и ту часть трудоспособных, которые не участвуют в труде» [7]. При этом в литературе преобладало суждение о том, что термин рабочая сила в условиях социализма должен быть заменен на термин трудовые ресурсы. П. П. Литвяков, ссылаясь на определение К. Марксом рабочей силы как способности к труду, делает 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 приведенные представления, можно сделать вывод о том, что «рабочая сила» как экономическая категория имеет определенное качественное содержание, это всего лишь способность создавать материальные блага и услуги, ее невозможно измерить, поскольку она лишена количественных и демографических рамок. Так, Е. В. Касимовский и П. П. Литвяков считают, что «трудовые ресурсы – есть численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически и только через данную категорию можно дать всесторонний анализ развития производительных сил, в результате, трудовые ресурсы он стал определять «как часть трудоспособного населения, как занятого, так и находящегося в резерве, количественные и демографические рамки которого зависят от общественной формы производства и уровня развития производительных сил» [6].

В современной литературе «рабочая сила» является сложной социально-экономической категорией, которая в зависимости от сферы использования или цели ее применения трактуется по-разному, но в основе её определения всегда лежит социально-функциональный аспект, а именно, свойства и способности человека, которые могут использоваться в общественном воспроизводстве.

Трудовые ресурсы также анализируют как один из ресурсов в экономической системе общества. Здесь важно понимать, что трудовые ресурсы, в отличие от природных (естественных) ресурсов, являются особым видом ресурсов. Их нельзя запастись впрок или откладывать их использование на какой-то другой период.

В-пятых, отождествление понятий «трудовые ресурсы» и «персонал». Понятие «трудовые ресурсы» охватывает всех фактических и потенциальных работников, обладающих способностью к труду. В рамках отдельной компании наиболее употребляемым понятием является «персонал».

Персонал (от лат. *personal* – личный) – постоянный состав работников организации, составляющих группу по профессиональным или иным признакам с указанием должностей и присвоенных по каждой должности

окладов; совокупность всех работников организации, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, и т. д.) [21].

Персонал также определяется как совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определённых функций, достижения целей деятельности и перспективного развития.

В узком смысле персонал представляет собой личный состав организации, работающий по найму и обладающий определёнными признаками.

Существенными признаками персонала являются наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем и обладание определёнными качественными характеристиками.

Базовой классификацией персонала является деление по категориям работников, в соответствии с которой выделяются:

1) производственный персонал (рабочие), непосредственно занятый в процессе производства товара или услуги (основной и вспомогательный производственный персонал),

2) управленческий персонал (служащие), занятый в процессе управления производством товара или услуги (руководители и специалисты).

Следовательно, полное отождествление понятий «трудовые ресурсы» и «персонал» не представляется возможным, оно допустимо лишь в рамках одной определённой организации. На организационном уровне данные понятия идентичны, ведь персонал организации формируется из трудовых ресурсов и одновременно относится к трудовым ресурсам организации.

Таким образом, многообразие дефиниций понятия «трудовые ресурсы» свидетельствует о сложности и многогранности данного феномена. Трактовка понятия прошло длительную эволюцию: от простого количественного подсчета численности трудоспособного населения к отражению системного воспроизводства необходимых современной экономике совокупности физических и духовных качеств людей; от констатации численности и анализа движения до непрерывного, на протяжении трудовой жизни, процесса развития, обучения, планирования и контроля.

В результате анализа различных идей и трактовок данного понятия были выделены пять подходов к его определению, которые, в свою очередь, являются основой научной концептуализации изучаемого понятия. Следует отметить, что использование в экономической науке широкого спектра понятий («человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила», «персонал»), характеризующих человека, как субъекта трудовой деятельности, необходимо для определения возможностей участия человека в экономических процессах. С другой стороны, терминологическое разграничение данных понятий представляется целесообразным, как для формирования концептуальных основ социально-экономической политики, так и для обосно-

вания практических решений в целях совершенствования отношений в сфере труда и занятости, повышения эффективности использования трудовых ресурсов и кадрового потенциала как отдельной организации, так и страны в целом.

Список использованных источников

1. *Schultz, T.* Investment in Human Capital / T. Schultz. – N.Y., 1971. – P. 26–28.
2. *Schultz, T.* Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Schultz. N.Y., 1968, – Vol. 6.
3. *Беккер, Г. С.* Человеческое поведение: экономический подход / Г. С. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
4. *Богатыренко, З. С.* Труд и заработная плата в СССР. Словарь справочник / З. С. Богатыренко. – М.: Экономика, 1975.
5. *Генкин, Б. М.* Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: Норма-инфра, 1998. – 340 с.
6. *Касимовский, Е. В.* Трудовые ресурсы: формирование и использование / Е. В. Касимовский. – М.: Экономика, 1975. – 254 с.
7. *Косяков, П. О.* Трудовые ресурсы – экономическая категория / П. О. Косяков. – Свердловск: Уральский филиал АН СССР, 1970. – 56 с.
8. *Котляр, А.* Воспроизводство рабочей силы при социализме / А. Котляр. – Экономические науки, 1972. – № 4.
9. *Макконел, К. Р.* Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконел, С. Л. Брю. – М. Дел., 1992 – 972 с.
10. *Маркс, К.* Капитал. Книга 1. Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Сочинения, Т. 23. – 920 с.
11. *Литвяков, П. П.* Научные основы использования трудовых ресурсов / П. П. Литвяков. – М.: Мысль, 1969 – С. 7–8.
12. *Синк, Д. С.* Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
13. *Соловьев, А. П.* Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов / А. П. Соловьев, Г. М. Романенкова. – Л.: Лениздат, 1976. – 206 с.
14. *Сонин, М. Я.* Экономика труда / М. Я. Сонин, под общ. ред. И. П. Иванова. – М., 1976.
15. *Струмилин, С. Г.* Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М.: Госполитиздат, 1957. – 98 с.
16. *Струмилин, С. Г.* Наши трудовые ресурсы и перспективы / С. Г. Струмилин. – Хозяйственное строительство, 1922. – Вып. 2. – С. 32–46.
17. *Фишер, С.* Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: Дело ЛТД, 1993. – 864 с.
18. *Шаталова, Н. И.* Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития / Н. И. Шаталова. – Екатеринбург: Издательство УГЭУ, 1998. – 235 с.
19. *Шлендер, П. Э.* Экономика труда / под общ. ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. – М.: Юрист, 2010. – 686 с.
20. Finances.Social [Electronic resource]. – Mode of access: [https://finances.social/ekonomika-predpriyatiya_878/ponyatiya-trudovyye-resursyi-trudovoy-77079.html]. – Date of access: 07.02.2018.
21. [Electronic resource]. – Mode of access: [<https://ru.wikipedia.org/wiki/>]. – Date of access: 07.02.2018.
22. [Electronic resource]. – Mode of access: [https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/3515] – Date of access: 19.04.2018.

(Дата подачи: 26.02.2018 г.)