

Черникова Светлана Александровна

канд. экон. наук, зав. кафедрой финансов и кредита
schernikova@pief.ru

Исаков Юрий Алексеевич

ст. преподаватель кафедры финансов и кредита
uisakov@yandex.ru

Пермский институт экономики и финансов

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

Аннотация

В статье произведен аналитический обзор подходов к определению понятия «трудовые ресурсы». Дано его определение, отражающее роль и значение трудовых ресурсов в развитии экономики предприятия. Приведена классификация трудовых ресурсов по основным признакам.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, рабочая сила, организационно-экономическая система, экономическая категория, разделение труда, производственная деятельность

На современном этапе развития рыночных отношений наиболее остро стоит вопрос совершенствования организационно-экономической системы предприятия. Важную роль в обеспечении эффективного функционирования структуры, объединяющей организационные и производственно-хозяйственные элементы предприятия, играют трудовые ресурсы. Являясь ключевым фактором производства, трудовые ресурсы обеспечивают баланс производственной системы предприятия, состоящей из подразделений, осуществляющих непосредственно производственный

процесс и способствующих его осуществлению.

Подходы к определению понятия «трудовые ресурсы»

Категория трудовые ресурсы как составная часть ресурсной системы государства была введена в научный оборот С.Г. Струмилиным в 1922 г., который определял ее как основной фонд, питающий всякое народное хозяйство, как живую рабочую силу страны или народа.

Появление категории трудовые ресурсы нельзя назвать случайным. В период становления советской власти

трудо­вые ресурсы обеспечивают баланс производственной системы предприятия

командно-административная система рассматривала составляющую живого труда в производстве как один из естественных ресурсов в количественном выражении. По мнению А.И. Рофе, категория трудовые ресурсы была востребована в СССР как инструмент статистики для централизованного управления людскими ресурсами (9). С течением времени, с переходом на новые условия хозяйствования трудовые ресурсы наделяются все более широким содержанием. Но до сих пор в научных кругах нет однозначного мнения о значении трудовых ресурсов для экономики страны, отрасли, региона, предприятия. В основе проблемы лежит неоднозначность характеристик этой категории. Поэтому целесообразно рассмотреть понятие трудовые ресурсы с позиции его внутреннего содержания и дать определение, отражающее роль и значение трудовых ресурсов в развитии экономики предприятия.

По мнению Ю.П. Кокиной и П.Э. Шлендера трудовые ресурсы занимают промежуточное место между населением и совокупной рабочей силой (4). Авторы определяют трудовые ресурсы только как количественную категорию, отсеченную от прочего населения возрастным цензом и признаками трудоспособности.

В.М. Маслова характеризует трудовые ресурсы как трудовую часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями

для создания новых продуктов в виде материальных благ и услуг (7). Такая трактовка близка к определению категории рабочей силы К. Маркса, согласно которой человек задействует ее только при необходимости создания нового продукта или другой потребительной стоимости (6). Заблуждение классика в части тождественности рабочей силы и труда приводит современных авторов к ошибочным умозаключениям.

Критическое рассмотрение теории прибавочной стоимости К. Маркса говорит об ошибочности отождествления рабочей силы и труда. Предполагая, что рабочая сила оплачивается по ее стоимости, К. Маркс отмечает, что рост прибавочной стоимости возможен только в двух случаях: *во-первых*, путем расширения временных границ рабочего дня; *во-вторых*, путем увеличения доли рабочего времени, затраченного на прибавочный труд, что в свою очередь предполагает повышение производительности или интенсивности труда, поскольку заработную плату необходимо сохранить на уровне реальной стоимости рабочей силы (6). Из чего следует противоречие, при котором заработная плата как цена труда приравнивается к «стоимости рабочей силы».

Другими словами, «труд» и «рабочая сила», по мнению К. Маркса, тождественны. С этим невозможно согласиться, т.к. рабочая сила есть неотъемлемая часть работника, которая не может быть товаром, поскольку товар, будучи предметом торга, при передаче от продавца к покупателю присваивает последнему право собственности на предмет покупки. А в связи с запретом на работоторговлю в современном цивилизованном обществе следует вывод, что работник может

продать не свою рабочую силу, а труд как целесообразную деятельность, направленную на создание новой стоимости. Ценой труда будет выступать часть вновь созданной стоимости, обеспечивающая воспроизводство труда.

Общественное развитие трансформирует экономические отношения. В свою очередь трудовые ресурсы, участвовавшие в активном процессе производства, на разных этапах экономического развития постоянно меняются по количественным и качественным характеристикам. И чем дальше развиваются экономические отношения, тем существеннее меняется качественное наполнение понятия трудовые ресурсы. Это во многом связано с их решающей ролью в обеспечении эффективности работы и устойчивости предприятия на рынке как основного элемента экономики государства. От уровня образования, профессиональной подготовки трудовых ресурсов, мотивации и стимулирования их труда в решающей степени зависит успех предприятия.

Ю.П. Кокина и П.Э. Шлендер в своих трудах отмечают о возможности человека трудиться, В.М. Маслова утверждает о наличии способности человека к труду. Но ни первая, ни вторая формулировки не рассматривают труд как созидательный процесс.

Анализируя понятия, Г.В. Щекин пишет, что рабочая сила представляет собой совокупность физических и духовных способностей к труду, а трудовые ресурсы совокупность носителей рабочей силы и отношений, возникающих в процессе их воспроизводства (формирования, распределения, использования) (12). Из чего можно сделать вывод, что трудовые ресурсы категория экономическая и подлежит

рассмотрению не менее тщательно, чем прочие производственные ресурсы.

Структура трудовых ресурсов и их классификация

Трудовые ресурсы как один из факторов производства, по мнению В.Г. Самойловича, находят свое отражение в производственной функции (10). Автор характеризует категорию трудовые ресурсы как элемент, подлежащий оценке по количественным и качественным показателям, что соответствует современным представлениям об особенном и ключевом ресурсе производственной системы, наделенном не только способностью к труду, но и желанием трудиться, осознанно реализовывая свои знания, умения и навыки. Другими словами, трудовые ресурсы представляют собой экономически активное население, располагающее рабочей силой и использующее ее в производственной деятельности.

В этой связи необходимо обратить внимание на то, что согласно Положению по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости, утвержденного постановлением Госкомстата РФ № 67 от 25.05.1993, наряду с экономичес-

в научных кругах нет
однозначного мнения
о значении трудовых
ресурсов для экономики
страны, отрасли, региона,
предприятия

ки активным населением выделяют категорию экономически неактивного населения.

К категории экономически неактивно-го населения относятся:

– учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);

– лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии по потере кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

– лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III групп);

– лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т.п.;

– отчаявшиеся найти работу, т.е. лица, которые прекратили поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

– другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника их дохода.

С точки зрения воспроизводства трудовых ресурсов (на этапе их формирования из внешних источников), такую категорию можно назвать ресурсной, т.е. накапливаемой для использования в будущем времени. При использовании ресурсной составляющей труда

работник может продать
не свою рабочую силу,
а труд как целесообразную
деятельность, направленную
на создание новой
СТОИМОСТИ

появляется возможность в условиях Российского законодательства удовлетворять отложенный спрос предприятия на трудовые ресурсы путем привлечения экономически неактивного населения на рынке труда.

Таким образом, двухкомпонентная структура трудовых ресурсов представляет: фактическую, задействованную в производстве часть населения (кадры, а в их совокупности персонал) и потенциальную, в виде резервной части населения, претендующей на трудоустройство. Другими словами, кадры, персонал и рабочая сила являются составной частью трудовых ресурсов, отражающие их количественные характеристики. Более полное представление об изучаемом объекте (с использованием качественных характеристик) может дать его классификация по общим признакам, представленная в таблице.

Классификация трудовых ресурсов по основным признакам позволяет сделать вывод о существовании тесной взаимосвязи между уровнями концентрации трудовых ресурсов, как в стране, регионе, отрасли, так и на предприятии. Из этого следует, что трудовые ресурсы общества являются базой для формирования трудовых ресурсов конкретного предприятия. Таким образом, необходимо рассматривать трудовые ресурсы как совокупность понятий труд (или трудовой процесс) – целесообразная деятельность по производству требуемых человеку благ в рамках предприятия – и ресурсы (от франц. *ressource* – вспомогательное средство) как запас этого труда на предприятии и рынке труда.

Состав классификационных признаков неоднозначен у разных авторов и зависит не от отраслевой принадлежности предприятия, а от авторской

Классификация трудовых ресурсов

Признаки	Характеристики трудовых ресурсов	
Экономическая активность	Экономически активные	
	Экономически неактивные	
Отношение к экономическим субъектам	Задействованные в экономическом процессе (фактические)	
	Не задействованные в экономическом процессе (потенциальные)	
Трудоспособность	Трудоспособное население в рамках трудоспособного возраста	
	Трудоспособное население за рамками трудоспособного возраста	
	Трудоспособное население с частичными ограничениями по состоянию здоровья	
Уровень образования	Наличие общего образования	
	Наличие специального образования	Высшее
		Среднее
		Начальное
Уровень профессиональной подготовки	Наличие профессии	
	Наличие специальности	
	Наличие квалификации	Высококвалифицированные
		Квалифицированные
		Низкоквалифицированные
Неквалифицированные		

точки зрения на значение и роль персонала в экономике предприятия.

Категория «трудовые ресурсы» позиции разделения труда

Рассматривая персонал по признаку участия в производственной деятельности, И.Н. Иванов делит его на две группы: промышленно-производственный и непромышленный персонал (1). Он наделяет наиболее активной ролью промышленно-производственный персонал и делит его на рабочих, руководителей, специалистов и служащих. Е.А. Кантор и его соавторы добавляют к этому списку учеников, младший обслуживающий персонал, работников пожарной и охранной службы предприятия (13). В.Р. Веснин классифицирует персонал в соответствии с видами деятельности,

выполняемыми функциями и категориями должностей на основании статистической структуры (3). Спорными эти определения кажутся потому, что в них игнорируется содержательная сторона характеристик персонала. Представленные характеристики персонала не отражают в полной мере роли и значения трудовых ресурсов в рамках производственной деятельности предприятия. Хотя увеличение производственно-экономических показателей, количества и качества выпускаемой продукции, рост конкурентоспособности, рынка сбыта во многом зависит от уровня квалификации задействованных на предприятии кадров, а также от организации их труда, четкого распределения функциональных обязанностей и ответственности за результат. Другими словами, в

основе рационального использования трудовых ресурсов лежит разделение труда с учетом отраслевой и организационной специфики, которое наделяет их особой ролью и значением для экономики предприятия как ключевого фактора производства в рыночных условиях хозяйствования.

Разделение труда в рамках предприятия позволяет не только эффективно использовать трудовой потенциал, разграничивая его деятельность при выполнении сложных производственных функций, но и совершенствовать состав и структуру производственных подразделений, учитывая специализацию и квалификацию кадров с максимальной эффективностью для достижения поставленных перед предприятием целей, что отвечает требованиям приведения производственной системы в соответствие со стратегическими планами предприятия.

Современная организационно-экономическая система предприятия включает в себя производственные подразделения, участки подготовительных работ, инженерно-технические, административные органы управления, имеет цель обеспечения

трудовые ресурсы
представляют собой
экономически
активное население,
располагающее рабочей
силой и использующее
ее в производственной
деятельности

слаженной и бесперебойной работы за счет четкого разделения труда по следующим видам: технологическое, функциональное, профессионально-квалификационное.

Рассматривая персонал сквозь призму разделения труда внутри предприятия Л.И. Трусова, В.В. Богданов, В.А. Щепочкин отмечают наличие разных ролей трудового персонала. Так, например, при технологическом разделении труда формируется состав и структура производственных подразделений, а также происходит закрепление за соответствующими исполнителями отдельных процессов, стадий, переделов, фаз и операций. Профессионально-производственное разделение труда позволяет делить работающих по группам различных профессий, специальностей и сложности труда. Функциональное разделение труда группирует отдельных работников и различные категории персонала с учетом их участия в производственном процессе (11). В.Г. Самойлович также в основу классификации персонала закладывает принцип разделения труда (10).

Социальный аспект производственной деятельности

Процесс разделения труда на простые элементы оказывает явно положительный эффект, выражающийся в повышении производительности труда, снижении временных, производственных затрат. В то же время нельзя согласиться с тем, что разделение труда может быть непрерывным и бесконечным процессом. При упрощении производственного процесса сложные разнообразные операции трансформируются в однообразные монотонные действия, которые приводят персонал к быстрой утомляе-

мости. Возникает необходимость в дополнительном времени для отдыха, предприятие вынуждено увеличивать расходы на профилактику здоровья персонала. В этой связи, социальный аспект производственной деятельности, требующий поддержания высокой работоспособности персонала, обосновывает оптимизацию разграничения труда, вынуждает заниматься поиском новых методов организации труда с применением более сложных машин и оборудования, не использующих физический труд, а также стимулирования творческого процесса.

За счет дифференциации состава участников с учетом уровня специализации и материально-технической оснащенности производственного процесса достигается максимальная точность в распределении трудовых ресурсов в соответствии с потребностями основных и вспомогательных подразделений предприятия. При наличии критериев по количественному и качественному составу трудовых ресурсов предприятие может формулировать обоснованный запрос на рынок труда с целью привлечения нового персонала из состава экономически неактивного населения.

Выводы

В заключении необходимо подчеркнуть, что трудовые ресурсы как фактор производства предприятия включают в себя фактический персонал, обладающий требуемыми количественными и качественными характеристиками, участвующий в процессе реализации планов предприятия; как составная часть трудовых ресурсов страны содержат и потенциальный персонал (резервную часть) из категории экономически неактивного населения, имеющий способности к труду и гото-

вый реализовать их в экономической деятельности предприятия.

В этой связи необходимо сделать следующее замечание в отношении потенциальной части трудовых ресурсов предприятия. Надо понимать, что не каждый потенциал может быть реализован полностью, один реализуется частично, а другой – вообще не реализуется. Поэтому воспроизводственный процесс на каждом этапе его осуществления (формирования, распределения и использования) имеет существенное значение как для количественных, так и для качественных показателей трудовых ресурсов.

Необходимо учитывать и то, что трудовые ресурсы, задействованные в реализации программ, связанных с интеграцией инновационных изменений и модернизацией производства, в значительной степени определяют пути дальнейшего развития предприятия и играют важную роль в повышении его конкурентоспособности.

Литература

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2011. – 688 с.
2. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия: учебник. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 414 с.
3. Иванов И.Н. Экономика промышленного предприятия: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 395 с.
4. Кокина Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
5. Коротков Э.М. Менеджмент: учебник. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. – 640 с.
6. Маркс К. Капитал. Книга 1. Процесс производства капитала / К. Маркс,

- Ф. Энгельс. – Издание 2. – Том 23. – М.: Политиздат, 1960. – 900 с.
7. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 159 с.
8. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
9. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
10. Самойлович В.Г. Экономика предприятия: учеб. для вузов / В.Г. Самойлович, Е.К. Телушкина; под ред. В.Г. Самойловича. – М.: Академия, 2012. – 221 с.
11. Трусова Л.И., Богданов В.В., Щепочкин В.А. Экономика машиностроительного предприятия: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 200 с.
12. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Монография. – Киев: МАУП, 2000. – 576 с.
13. Экономика промышленного предприятия / под ред. Е.Л. Кантора и Г.А. Маховиковой. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д: Издательский центр «МарТ», 2007. – 864 с.
14. Черникова С.А., Хисамова А.И. Использование бизнес-симуляторов в образовательном процессе / Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. – 2013. – Т. 1. – С. 299–304.
15. Лядова В.А. К проблеме прогнозной оценки прироста демографических ресурсов и эффективности их трансформации в используемые трудовые ресурсы // Российское предпринимательство. – 2012. – № 3 (201). – С. 60–64 (Электронный ресурс). – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/18344/>.

pp

Svetlana A. Chernikova

Candidate of Science, Economy, Head of the Chair of Finance and Credit, Perm Institute of Economics and finance

Yuriy A. Isakov

Senior lecturer, Department of Finance and Credit, Perm Institute of Economics and finance

Labour as a factor of production

Abstract

The article made an analytical overview of the approaches to the definition of «labour resources». Given its definition, reflecting the role and importance of labour resources in the economic development of the enterprise. A classification of the labor force in the main features.

Keywords: labor resources, labour force, organizational and economic system, economic category, division of labour, production activities