

УДК 331.108: 656.2

## ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ

*Королева Н.Н., к.э.н., ст. преподаватель (УкрГАЖТ)*

*Статья посвящена анализу категории «трудовые ресурсы» предприятий, рассмотрены различные подходы до сущности данной категории, выработано авторское определение.*

*Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, работники, предприятие, управление трудовыми ресурсами.*

**Постановка проблемы.** Важнейшим критерием рациональности общественной системы является ее ориентация на максимально возможное развитие людей и использование способностей человека. Данное утверждение должно лежать в основе функционирования любой системы: от государства до предприятия и коллектива, занятого общественно полезной деятельностью. Сегодня стало бесспорным утверждение, что от правильного подбора персонала, зависят результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия, его конкурентоспособность, перспективы развития. При этом исследования трудовых ресурсов предприятия не возможно без уточнения сущности самого понятия «трудовые ресурсы». Поэтому проблема, поднятая в статье, является актуальной.

**Анализ последних исследований.** Необходимо заметить, что понятие «трудовые ресурсы» используется многими авторами [1-15] и имеет неоднозначные трактовки. Существующие определения имеют противоречивые суждения и не полностью раскрывают содержание данной категории.

**Целью статьи** является анализ существующих понятий категории «трудовые ресурсы» и выработка авторского видения сущности данного понятия.

**Изложение основного материала.** Познание сущности любой исследовательской проблемы требует уточнения понятийного аппарата, выделения в его составе базового понятия и установления его соотношения с другими понятиями, раскрывающими суть предмета исследования.

В управлении трудовыми ресурсами предприятия в качестве такого понятия широко используется термин «трудовые ресурсы», имеющий собирательное значение и определяющий совокупность людей как объекта управления, с акцентом на отличительную характеристику группировочного признака.

Термин «ресурсы» - средства, запасы; источники средств, доходов [1, с. 559], что применительно к трудовым ресурсам означает средства, запасы ресурсов труда, источники средств для их получения и доходов от их использования.

Известно, что категория «трудовые ресурсы» впервые введена в научный оборот в 1922 году С.Г. Струмилиным, который рассматривал их

как «основной фонд, питающий всякое народное хозяйство - это живая рабочая сила данной страны или народа» [2].

Введение категории «трудовые ресурсы» в научный оборот не было случайным, так как было обусловлено особенностями социально-экономического развития экономики на основе командно-административных методов управления. Поэтому трудовые ресурсы рассматривались с количественной точки зрения как один из видов естественных ресурсов, необходимых для общественного воспроизводства. Качественные аспекты формирования трудовых ресурсов, их структуры были оторваны от самого носителя рабочей силы.

В современных социально-экономических представлениях категория «трудовые ресурсы» трансформируется, обогащается новым, более широким содержанием. Для доказательства этого утверждения рассмотрим некоторые из существующих определений категории.

В определении Зайцева И.Л. «трудовые ресурсы - трудоспособная часть населения государства в возрасте законодательно установленных границ, располагающая интеллектуальными и физическими качествами, а также специальными знаниями и опытом для осуществления процесса производства материальных благ и выполнения услуг» [3, с. 167].

Акцент на способность к участию в трудовой деятельности также характерен следующему определению трудовых ресурсов: «трудовые ресурсы - экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности» [4, с. 754; 5, с. 325].

В приведенном определении ценным, на наш взгляд, является взаимосвязь трудовых ресурсов с экономически активным населением, чего нельзя сказать об определении, данном Россиком Е.Я. и Клюевым Ф.Н.: «трудовые ресурсы - все население страны в трудоспособном возрасте от 16 лет и старше» [6, с. 108].

Значимым для нашего исследования представляется определение трудовых ресурсов, данное в Кратком экономическом словаре под редакцией А.Н. Азриляна, указывающее на возможность разделения трудовых ресурсов по

признаку занятости в общественном производстве на «активные» и «потенциальные»: «Трудовые ресурсы - часть населения страны, располагающая совокупностью физических и духовных способностей, которая может принять участие в процессе труда. Трудовые ресурсы характеризуют численность трудоспособного населения и являются важным элементом экономического потенциала страны. По методологии, принятой в Украине, основными критериями отнесения к трудовым ресурсам являются следующие границы трудоспособного возраста: 16-59 лет для мужчин, 16-54 года для женщин. В трудовые ресурсы страны включаются лица в указанных границах трудоспособного возраста, а также лица старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятые в народном хозяйстве (работающие школьники, пенсионеры). Трудовые ресурсы делятся на активные, включающие лиц, непосредственно занятых в общественном производстве, и потенциальные, включающие учащихся с отрывом от производства и занятых в домашнем хозяйстве» [7, с. 758].

Подобный подход (разделение трудовых ресурсов на активные и потенциальные) характерен Огаркову А.А., дающему следующее определение трудовых ресурсов: «трудовые ресурсы - трудоспособная часть населения, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага и услуги (включает в себя население в границах трудоспособного возраста, а также лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве - работающих школьников, пенсионеров), при этом они делятся на: активные, т.е. лица, непосредственно занятые в общественном производстве; потенциальные, т.е. учащиеся с отрывом от производства и занятые в домашнем хозяйстве» [8, с. 440].

Многие определения трудовых ресурсов сводят их сущность только к характеристикам возрастного состава населения. Например:

- «трудовые ресурсы - население страны в трудоспособном возрасте: занятые трудовой деятельностью или не занятые по разным причинам, но способные к работе граждане. В состав трудовых ресурсов включаются: граждане в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет и женщины 16-54), кроме неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсию по возрасту или по выслуге лет на льготных условиях; фактически работающие подростки (младше 16 лет) и работающие лица пенсионного возраста» [9, с. 107];

- «трудовые ресурсы - население обоих полов в трудоспособном возрасте (для мужчин в возрасте от 16 до 59 лет; для женщин - от 16 до 54 лет включительно), за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лица в нетрудоспособном возрасте

(подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике» [10, с.421];

- «трудовые ресурсы - это часть населения страны, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве. В Украине к трудовым ресурсам относятся мужчины в возрасте 16-59 лет и женщины в возрасте 16-54 лет, за исключением инвалидов определенных категорий и лиц, получающих пенсии на льготных условиях. Традиционно в состав трудовых ресурсов включают занятое население, находящееся за пределами рабочего возраста (подростки 14-15 лет, мужчины от 60 лет и женщины от 55 лет, если они работают). Численность трудовых ресурсов характеризует потенциальную массу живого труда, которой в данный момент располагает общество» [11, с. 8];

- «трудовые ресурсы - совокупность работников (мужчин и женщин) в стране, относящихся к экономически активной возрастной группе (от 15 до 65 лет). К таким работникам относятся военнослужащие и безработные. В рабочую силу не включают учащихся, домохозяйек и других лиц, занятых неоплачиваемым трудом» [11, с. 553] и т.д.

Распространенной также является трактовка трудовых ресурсов как способностей к труду, отражаемая определениями, данными в Большой экономической энциклопедии, Федоровой Н.В. и Минченковой О.Ю.:

- «трудовые ресурсы - живые носители физических и умственных способностей к трудовому процессу... Трудовые ресурсы как экономическая категория выражаются в экономических отношениях по поводу их осуществления, как в трудовом, так и других процессах различных сфер человеческой деятельности; [12, с. 548];

- «трудовые ресурсы - это совокупные способности к труду всего общества, значительная часть которых (способности домашних хозяйств, студентов и т.д.) не используется в общественном производстве. Это понятие используется для характеристики всего трудоспособного населения в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики либо в рамках какой-либо профессиональной группы» [13, с. 20].

Кроме того, трудовые ресурсы принято трактовать с позиций их экономического и социального значения.

«Трудовые ресурсы - экономическая категория, характеризующаяся как носитель отношений, складывающихся в процессе формирования, распределения и использования этих ресурсов» [14, с. 111].

«Трудовые ресурсы как социальная категория характеризуют население в *трудоспособном* возрасте - занятое и незанятое в производстве товаров и услуг. Из трудовых ресурсов следует исключить инвалидов первой и второй

группы и прибавить работающих лиц старше и моложе трудоспособного возраста [15, с. 29].

На наш взгляд, столь вольное обращение с терминологией свидетельствует о неопределенности авторской позиции и не устанавливает существенные различия понятия «трудовые ресурсы».

В нашем исследовании трудовые ресурсы рассматриваются применительно к микроуровню экономики, где непосредственно осуществляется использование живого труда, производятся материальные блага или оказываются услуги, происходит распределение ресурсов и обмен той их части, которая была потреблена на создание продукта (товара, работы, услуги), на денежный эквивалент их стоимости, т.е. реализуются все фазы воспроизводственного процесса: производство, распределение, обмен, потребление.

Следовательно, воспроизводство трудовых ресурсов предприятия выступает одним из обеспечивающих условий воспроизводства как такового, среди основных факторов которого доминирующая роль принадлежит именно трудовым ресурсам.

**Выводы.** Исходя из выше изложенного, воспроизводство трудовых ресурсов предприятия мы понимаем как непрерывный, циклический процесс их формирования, использования и развития, реализуемый в формальных (между работниками и работодателем) и неформальных (между претендентами на трудоустройство на предприятие и работодателем) трудовых отношениях по поводу производства, распределения, перераспределения и использования (потребления) трудоспособности работников (претендентов на трудоустройство), в процессе их фактической (работники) или потенциальной (претенденты на трудоустройство) трудовой деятельности в рамках организации.

Таким образом, трудовые ресурсы предприятия являются неотъемлемой частью трудовых ресурсов общества, обладают способностью к воспроизводству под влиянием организационных условий трудовой деятельности и, с позиций их участия в формальных трудовых отношениях, подразделяются на фактическую и потенциальную компоненты. Фактическая компонента трудовых ресурсов организации представлена работниками (а в их совокупности - кадрами), а потенциальная - трудовыми резервами,

составной частью которых являются претенденты на трудоустройство в организацию.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Большой словарь иностранных слов. - М.: ЮНВЕС, 1998. - 784 с.
2. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С.Г. Струмилин // Проблемы экономики труда: В 5 т. - Т. 3. - М.: Политиздат, 1964. - 345 с.
3. Зайцев И.Л. Краткий словарь экономиста / И.Л. Зайцев. - 4-е изд., доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 224 с.
4. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. - Издание 2-е переработанное и дополненное. - М.: Книжный мир, 2007. - 860 с.
5. Новый экономический словарь / Авт.-сост. В.Н. Копорулина, Д.В. Остапенко; под общ. ред. П.Я. Юрского. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. - 432с.
6. Россик Е.Я., Клюев Ф.Н. Толковый словарь экономических терминов и понятий / Е.Я. Россик, Ф.Н. Клюев. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. - 157 с.
7. Краткий экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. - 3-е изд. - М.: Институт новой экономики, 2005. - 1088 с.
8. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах и моделях / Ю.Г. Одегов. - М.: Актуальный проект, 2005. - 1088 с.
9. Краткий экономический словарь / Сост. В.Г. Слагода. - М.: ФОРУМ, 2009. - 128 с.
10. Аширов Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. - 432с.
11. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева И.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, И.К. Лунева. - М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. - 900 с.
12. Большая экономическая энциклопедия. - М.: Эксмо, 2007. - 816 с.
13. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КНОРУС, 2005. - 416 с.
14. Прокушев Е.Ф., Прокушев Я.Е. Отбор и оценка персонала как условие роста эффективности использования трудовых ресурсов // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. - 2007. - №2. — С. 107-116.
15. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 638 с.

**Аннотация.** Статья посвящена анализу категории «трудовые ресурсы» предприятий, рассмотрены различные подходы к сущности данной категории, выработано авторское определение.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудовой потенциал, работники, предприятие, управление трудовыми ресурсами.

**Summary.** His article analyzes the category of "labor" enterprises, various approaches to the nature of this category, produced the author's definition.

**Keywords:** human resources, labor potential, employees, business, human resources management.

*Рецензент д.э.н., профессор УкрГАЗТ Чебанова Н.В.  
Эксперт редакционной коллегии к.э.н., доцент УкрГАЗТ Якименко Н.В.*