

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ КАТЕГОРИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ РЕСУРСЫ ТРУДА ЭКОНОМИКИ

© 2014 К.В. Петренко*

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

Рассматриваются теоретические подходы к исследованию категорий, характеризующих ресурсы труда экономики: трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, трудовой потенциал и человеческий капитал. Приводятся источники, раскрывающие данные категории в отраслевом и региональном разрезе.

Любая экономика независимо от форм собственности базируется на факторах производства - экономических ресурсах: земле, капитале, труде и предпринимательских способностях.

На протяжении XX в. все названные факторы, безусловно, играли важную роль, но в новом XXI в. определяющим фактором, на наш взгляд, становится фактор наличия лучших ресурсов труда. Причем не просто лучших физически, а лучше профессионально образованных. За счет системы образования и базирующихся на ней наукоемких отраслей развитые страны мира получают до 40% валового национального продукта. При этом необходимо сознавать, что главным источником роста национального богатства с переходом на постиндустриальный путь развития являются нематериальные активы, основа которых - человеческий капитал. По мнению исследовательской группы Всемирного банка, большую часть богатства наций составляет нематериальный капитал. В докладе 2006 г. банком были представлены данные по 10 странам с самой высокой долей нематериального капитала в национальном богатстве страны: Швейцария - 84%, Дания - 84%, Швеция - 87%, США - 82%, Германия - 85%, Япония - 69%, Австрия - 84%, Норвегия - 63%, Франция - 86%, Люксембург - 86%. Россия входит по образовательной компоненте индекса развития человеческого потенциала ПРООН в 15% наиболее развитых стран мира, однако по показателю вклада человеческого потенциала в создание общественного богатства РФ относится к 15%

наименее успешных по этому показателю государств¹. Расчеты банка также показали, что человеческие ресурсы, включая доход на труд, являются главным компонентом богатства, составляя от 40 до 80% от его общего количества в различных регионах мира. Для наиболее развитых стран мира размер общего богатства на душу населения составил около 300 тыс. долл., при этом доля человеческих ресурсов в богатстве составила 68-76%, произведенных активов (физического капитала) - 19-30%, природного капитала - всего 2-5%.

Разработкой теории человеческого капитала занимались во второй половине XX в. Т. Шульц и Г. Беккер. Основной вклад в популяризацию идеи человеческого капитала был внесен Т. Шульцем. В классическом труде "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis" Г. Беккер исследовал экономические последствия инвестирования индивидов в образование и приобретение профессиональных навыков. Считая индивидуальные инвестиции в образование и повышение квалификации аналогом инвестиций фирм в оборудование, автор рассматривал влияние инвестиций в человеческий капитал на занятость и заработную плату индивидов. Он показал, как в теории человеческого капитала производится расчет таких показателей, как затраты на образование и приобретение профессиональных навыков и экономический эффект инвестиций. В основу анализа он положил представления о человеческом поведении как рациональном и целесообразном, применяя такие понятия, как "редкость", "цена", "аль-

* Петренко Константин Викторович, кандидат экономических наук, преподаватель Омского филиала Финансового университета при Правительстве РФ. E-mail: vestnik_sgeu@mail.ru.

тернативные издержки” и т.п., к самым разнообразным аспектам человеческой жизни, используя также те, которые традиционно находились в ведении других социальных дисциплин. Человеческий капитал, по мнению Г. Беккера, - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций².

Понятие “человеческие ресурсы” фигурирует в работах ведущих зарубежных экономистов (Р.С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи, П. Хейне, Д.С. Синк, К.Р. Макконнелл, СЛ. Брю). Оно рассматривается этими авторами как экономическая категория, в определении которой они исходят из представления о том, что работающий является таким же производственным ресурсом, как земля, материалы, финансы и пр. В таком определении производится “обезличивание” работающих.

Для межстрановых сопоставлений уровня человеческого развития сегодня активно используется категория “человеческий потенциал”. Она служит обобщенной характеристикой меры социального прогресса, достигнутого той или иной страной, и осуществляется на основе расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). С помощью понятия человеческого потенциала и разработанных на его основе методов становится возможным представить, что делается в данной конкретной стране для развития человека, какое место по показателям человеческого потенциала она занимает в мировой системе. Можно характеризовать как отдельно индивида (его доходы, образование, продолжительность жизни или здоровье), так и социальную группу и страну в целом.

В научной литературе существует ряд категорий, характеризующих ресурсы труда экономики: “человеческий капитал”, “человеческие ресурсы”, “человеческий потенциал”, “индекс человеческого развития”, “рабочая сила”, “трудовые ресурсы”, “трудовой потенциал”. Каждая из названных категорий имеет право на существование, поскольку выполняет свою функцию.

Трудовые ресурсы. Отечественная наука долгие годы использовала традиционную категорию “трудовые ресурсы”, которая впервые была введена в России в 1922 г. академиком С.Г. Струмилиным и рассматривалась как рабочая сила данной страны или народа

в возрасте 16-59 лет. Трудовые ресурсы первоначально трактовались как учетно-статистическая категория, необходимая для разработки баланса трудовых ресурсов, и длительное время рассматривала население, главным образом, в статистико-демографическом аспекте. Это дало основания многим исследователям трактовать трудовые ресурсы как трудоспособное население в способном к труду возрасте. В большинстве хорошо известных работ отмечается, что трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. Статистическим критерием отнесения какой-либо части населения к трудовым ресурсам является законодательно определенный для каждой страны возраст начала и окончания трудовой деятельности. В России трудоспособным возрастом считается 16-59 лет включительно у мужчин и 16-54 года у женщин.

Однако не все население в трудоспособном возрасте занято производством материальных благ или оказанием услуг. Часть людей по ряду обстоятельств не включена в общественное производство. Среди них можно назвать тех, кто не работает по собственному желанию, тех, кто не может найти работу, и тех, кто является нетрудоспособным в связи с инвалидностью. Не занятая в экономике часть трудоспособного населения относится к потенциалу трудовых ресурсов.

С 1993 г. в России начался переход на международную систему квалификации состава населения, предполагающую выделение в составе трудовых ресурсов экономически активного и экономически неактивного населения. К экономически активному населению относится часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. В ее состав входят как занятые, так и безработные.

Экономически неактивное население включает в себя учащихся дневных учебных заведений, пенсионеров по старости или инвалидности, лиц, занятых в домашнем хозяйстве, тех, кто прекратил поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но готов работать, а также других лиц, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Трудовой потенциал. Как научный термин “трудовой потенциал” вошел в оборот в период перехода экономики на рельсы интенсивного развития. Это была своего рода реакция науки на потребность практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования и использования совокупной способности людей к труду, выявить резервы и пути творческой активизации человека как субъекта производства и общественной жизни.

Термин “трудовой потенциал” (ТП) стал широко применяться в социально-экономической и демографической литературе в конце 1970-х - начале 1980-х гг., существенно потеснив традиционную категорию “трудовые ресурсы” (“трудовой потенциал” первоначально служил синонимом “трудовых ресурсов”). Одна из первых попыток разграничить указанные понятия принадлежит В.Г. Костакову. Он ввел следующее определение: “Трудовой потенциал - это запасы труда. Они зависят от общей численности трудовых ресурсов и их структуры по полу и возрасту, уровня занятости по полу и возрасту, накопленных знаний, степени соответствия демографической структуры работающих условиям повышения эффективности труда, социальной мобильности населения (территориальной и профессиональной)”³.

Введение в научный оборот понятия “трудовой потенциал” без должной методологической проработки способствовало появлению многообразия точек зрения на трактовку новой экономической категории.

На начальном этапе исследования трудового потенциала наблюдалась характерная ситуация - стремление более объемно выразить категорию трудовых ресурсов как единство их количественных и качественных параметров при ведущей роли последних, учитывающих образовательный уровень, профессионально-квалификационную подготовку и мобильность трудовых континентов.

Учеными Санкт-Петербургской социологической школы была предложена концепция трехзвенного состава трудового потенциала. В своей работе они отмечают, что понятие “трудовой потенциал” является сравнительно новым по сравнению с категориями “рабочая сила”, “трудовые ресурсы”. Данное понятие можно использовать для отра-

жения всей совокупности свойств работника, влияющих на его производственную отдачу. Представляется, что в понятие “трудовой потенциал” целесообразно включать: а) психофизиологический потенциал - способности и склонности; здоровье, работоспособность, выносливость; тип нервной системы и т.п.; б) квалификационный потенциал - объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества; в) личностный потенциал - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, его ценностные ориентации, социальные интересы, потребности и запросы в сфере труда. Трудовой потенциал работника находится в постоянном изменении, развитии⁴.

Наряду с изучением категории трудового потенциала экономистами и социологами она также стала изучаться демографами. Опираясь на показатель жизненного потенциала, многие исследователи стали рассматривать трудовой потенциал как жизненный потенциал населения за период трудовой деятельности при данном уровне экономической активности и смертности. Было определено, что трудовой потенциал поколения определяется временем, которое в данном возрасте оно проживет в будущем, в соответствии с существующими в данное время и в данном населении уровнем экономической активности по возрастам и повозрастными показателями смертности⁵.

Демографический подход к изучению трудового потенциала обоснован еще и тем, что его материальной основой служит демографическое воспроизводство, обеспечивающее непрерывное возобновление поколений людей как физических носителей социальных качеств и отношений. Возникая первоначально как биологическая особь в рамках демографической системы, человек выступает в роли определенного потенциального ресурса, который в социально-экономической системе приобретает определенную способность к активной созидательной деятельности. В этом смысле человек выступает субъектом производственных и социальных отношений⁶.

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную стороны. Количественная сторона трудового потенциала образует-

ся численностью трудоспособного населения и количеством рабочего времени, отрабатываемым трудоспособным населением при данном уровне интенсивности труда. Качественная сторона трудового потенциала включает в себя: степень состояния здоровья, развития физической дееспособности трудоспособных членов общества; образовательный и квалификационный уровни; уровень корпоративной культуры. Таким образом, качественная сторона трудового потенциала определяется физическим и духовным уровнями, от которых зависит трудовая активность членов общества, персонала компании. Качественная характеристика трудового потенциала не имеет единого синтетического выражения.

Таким образом, можно заключить, что объективная необходимость введения в научный оборот категории трудового потенциала была обусловлена рядом обстоятельств. Так, помимо количественной оценки, трудовые ресурсы могут быть распределены по полу, возрасту, уровню образования и здоровью. Исходя из этих характеристик, будет разной и отдача в процессе труда. В зависимости от распределения трудовых ресурсов в рассматриваемом аспекте возможности человеческих ресурсов как фактора экономики могут быть большими или меньшими. Подход в таком плане дает возможность изучения и определения трудового потенциала общества, территории, предприятия.

В середине XX в. в западной экономической литературе получили широкое распространение подходы к исследованию человеческих ресурсов, основанные на симбиозе экономики и управления персоналом. Суть концепции человеческих ресурсов состоит в использовании экономических критериев при оценке роли человеческого фактора в производстве, организации и управлении. В рамках данного подхода ключевым понятием становится «ценность человеческих ресурсов». Основу концепции человеческих ресурсов составляет анализ экономических оценок способности работников создавать определенный доход, что проявляется в следующей пропорциональной зависимости: чем выше производительность труда работника и более продолжителен период его деятельности, тем больший доход он производит и тем

самым представляет большую ценность как для предприятия, так и для общества.

В методологическом плане развитие человеческих ресурсов начало рассматриваться как альтернатива потребительского к ним отношения. Базовые основы концепции развития человеческих ресурсов были заложены в работах Д. Макгрегора и М. Фоллет. Их исследования, появившиеся в США в 1960-х гг., основывались на гуманистических научных идеях и распространяли их на все сферы человеческих отношений - политические, производственные, социальные. Наиболее значимое положение данной концепции связано с содержанием понятия «развитие», которое не сводится к росту объема материальных благ и услуг, не ограничивается повышением материального или экономического благосостояния, а представляет собой процесс расширения возможностей людей. Последнее связано как с наличием определенного уровня доходов, так и с возможностью прожить здоровую и долгую жизнь, овладеть необходимыми знаниями и т. д.

В настоящее время в американской практике существует два принципиальных подхода к учету человеческих ресурсов: так называемые модели активов (или «затратные модели») и модели полезности. Первые предлагают ведение учета затрат на человеческий капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизации. Вторые модели предлагают непосредственно оценивать эффект тех или иных кадровых инвестиций.

В основу первого подхода положена обычная схема бухгалтерского учета основного капитала, согласно которой затраты на «человеческие ресурсы» учитываются на специальных счетах и в зависимости от содержания могут рассматриваться как долгосрочные вложения или как потери предприятия. Учет человеческого капитала при таком подходе происходит на счетах примерно так же, как учет физического (основного) капитала, в связи с чем устанавливается «нормальный срок амортизации». Такие факторы, как увольнение работника до истечения срока амортизации затраченных на него средств, болезнь, преждевременная смерть, приравниваются к потере капитала. Описанная методика учета затрат капитала получила название «хронологической модели затрат». Основная ее направ-

ленность состоит в обосновании необходимости вложения инвестиций в работника, обеспечивающих более прогрессивное и инновационное развитие производства.

В дальнейшем концепция человеческих ресурсов получила развитие по двум основным направлениям: рационалистическому и гуманистическому. Рационалистический подход строится на положении, обосновывающем достижение высокой степени адаптируемости компании к конкурентной среде за счет таких факторов, как гибкость форм организации персонала, интенсификация труда высококвалифицированных работников и участие работников в распределении прибыли. Гуманистический подход основан на принципах принятия на себя ответственности за создание конкурентных преимуществ фирмы самими работниками и достижения их вовлеченности в дела корпорации за счет эффективной организационной коммуникации, высокой мотивации и гибкого руководства.

Вместе с тем, в последнее время в западную практику все больше внедряются так называемые модели полезности. С их помощью можно оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий. Реально речь идет о способности работника приносить большую или меньшую прибыль конкретной фирме. Различия в ценности работников определяются характером должности и индивидуальными способностями тех, кто занимает одинаковые должности.

Научно-практический и профессионально-квалификационный потенциал работников предопределяет возможность их эффективного использования. Количественная и качественная характеристики человеческих ресурсов, таким образом, могут повлиять на уровень развития предприятия. Данная взаимосвязь показывает, что названный уровень непосредственно коррелирует с уровнем развития его человеческих ресурсов: только высококвалифицированные люди могут организовать производство товаров высокого качества, создать непререкаемый имидж фирмы, что формирует на рынке ее конкурентные преимущества. При этом учитываются как квалификационно-личностные характеристики работников, так и их способность к кооперации, совместной эффективной работе в но-

вых условиях и приспособлению к новациям. Таким образом, стоимостная оценка человеческих ресурсов стала актуальной характеристикой процесса их воспроизводства в современных условиях.

В научной литературе наиболее часто человеческие ресурсы ассоциируются с наемными работниками, т.е. с персоналом организаций. Однако в отличие от него человеческие ресурсы включают в себя весь управленческий персонал и особенно генеральных и исполнительных директоров. Люди в данном подходе рассматриваются как единственный наиболее важный актив, ценность организации. Концепция управления человеческими ресурсами - это стремление улучшить не только результаты деятельности компании, но также и благополучие индивида и общества в целом⁷.

В XXI в. эффективное управление человеческими ресурсами приобретает для организаций жизненно важное значение. Высокий уровень глобальной конкуренции поставил организации перед необходимостью использовать все имеющиеся в их распоряжении ресурсы намного лучше, чем когда-либо раньше. Управлению человеческими ресурсами стали уделять гораздо больше внимания благодаря признанию того факта, что при более тщательном возделывании этой нивы можно получить лучший результат. Поэтому и академические круги стали уделять этой теме больше внимания.

В настоящее время специалисты и ученые, занимающиеся управлением человеческими ресурсами, определили несколько видов деятельности, которые имеют решающее значение для выживания организаций. Вероятность выживания увеличивается благодаря способности предприятий эффективно управлять человеческими ресурсами в процессе привлечения, сохранения, мотивации и переобучения сотрудников. Особенно важными в последнем десятилетии эти задачи стали из-за быстро меняющихся внешних факторов, таких как глобальная конкуренция. Однако для того, чтобы трудовые ресурсы были эффективными, требуется не только эффективно осуществлять различные виды деятельности в сфере человеческих ресурсов. Для этого также необходимо, чтобы подразделения, занимающиеся в организациях человеческими ресурсами, ис-

полняли четко определенные роли и чтобы те, кто работает в них, обладали более широким и более глубоким спектром знаний, чем требовалось раньше.

Управление человеческими ресурсами представляет собой осуществление определенных видов деятельности, обеспечивающих эффективное управление людьми в интересах личности, общества и предприятия. В настоящее время более чем когда-либо раньше признается, что управление человеческими ресурсами является решающим фактором для выживания и успеха организации. Опрос почти 3000 старших менеджеров показал, что около 70% из них считают функцию управления человеческими ресурсами важнейшей для успеха организации, а более 90% предполагают, что подразделения по управлению человеческими ресурсами станут определяющими в жизни организации⁸.

Названные выше авторы отмечают, что управление человеческими ресурсами представляет собой человеческий аспект управления предприятием и отношений работников со своими компаниями. Цель управления человеческими ресурсами - обеспечить использование сотрудников компании (т.е. ее человеческие ресурсы) таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники - максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда. Управление человеческими ресурсами основывается на достижениях психологии труда и использует технологии и процедуры, совокупно называемые "управление персоналом", т.е. касающиеся комплектования штата предприятия, выявления и удовлетворения потребностей работников и практических правил и процедур, которые управляют взаимоотношениями между организацией и ее работником.

Каждый, у кого есть подчиненные, связан с управлением человеческими ресурсами; ни один менеджер не может избежать исполнения этой функции и переложить ее на плечи специалистов. Человеческими ресурсами управлять гораздо труднее, чем материальными, частично из-за возможности нередкого возникновения конфликтов интересов работника и нанимателя, а частично потому, что работники все больше стремятся

участвовать в принятии решений, касающихся их рабочих мест (среды их деятельности).

Таким образом, можно констатировать, что человеческие ресурсы - специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов. Человеческие ресурсы как фактор экономического развития - это работники, которые имеют определенные профессиональные привычки, знания и могут использовать их в трудовом процессе. Изучение человеческих ресурсов имеет большое значение для оценки рынка работы и формирования соответствующей демографической политики с целью влияния на процессы воспроизведения населения и его занятости.

Специфика человеческих ресурсов сравнительно с другими факторами экономического развития состоит в том, что, во-первых, люди не только создают, но и потребляют материальные и духовные ценности; во-вторых, многогранность человеческой жизни не исчерпывается лишь трудовой деятельностью, поэтому, чтобы эффективно использовать человеческую работу, нужно всегда учитывать потребности человека как личности; в-третьих, научно-технический прогресс и гуманизация общественной жизни стремительно увеличивают экономическую роль знаний, нравственности, интеллектуального потенциала и других личных качеств работников, которые формируются годами и поколениями, а раскрываются лишь при благоприятных условиях.

Одной из предпосылок успешного экономического развития как на микро-, так и на макроуровне есть учет интересов людей в любых действиях, направленных на повышение эффективности функционирования хозяйственного механизма. Без такого учета нельзя достичь повышения эффективности в широком (т.е. в социально-экономическом) понимании. В связи с коренной перестройкой системы общественных отношений особое значение в наше время приобретает согласование социально-экономических преобразований с потребностями и судьбами людей. Самые значительные преобразования происходят именно в социально-трудовой сфере, затрагивая интересы миллионов людей и отображаясь на результатах экономического развития всей страны. Очень важны во время изменений также гибкость и мо-

бильность, постоянная адаптация людей к новым условиям экономического развития.

В заключение хотелось бы отметить следующее. Исследование обозначенной категории “ресурсы труда экономики” в северном измерении в отраслевом и региональном разрезе нашло свое отражение в трудах ученых из Екатеринбурга⁹, из Якутска¹⁰, группы ученых из Вологды¹¹ и ученых из Сыктывкара¹². Несмотря на широкое изучение названных категорий, ресурсы труда экономики требуют своего дальнейшего изучения в условиях глобального сокращения численности населения, и в первую очередь северных регионов России.

¹ *Римашевская Н.М., Доброхлеб В.Г.* Эффективность человеческого потенциала в “новой” экономике // *Народонаселение*. 2010. № 2. С. 12-13.

² *Капелюшников Р.И.* Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению в США: экономика, политика, идеология. М., 1993. С. 3.

³ *Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ* / под ред. В.Г. Костакова. М., 1976. С. 18.

⁴ *Стаканова О.В., Шкаратан О.И.* Принципы изучения социальных факторов // *Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда* / под ред. О.И. Шкаратана. М., 1985. С. 11-12.

⁵ *Первушин А.С.* Главные тенденции воспроизводства экономически активного населения современного мира // *Проблемы народонаселения и мировое развитие*. М., 1986. С. 50.

⁶ *Пирожков С.И.* Избранные научные труды. В 2 т. Т.1. Демографический и трудовой потенциал / Нац. торг.-экон. ун-т. Киев, 2008. С. 416.

⁷ *Пуль М., Уорнер М.* Введение // *Управление человеческими ресурсами*. СПб., 2002. С. 13.

⁸ *Шулер Р.С.* Управление человеческими ресурсами // *Управление человеческими ресурсами* / под ред. М. Пуля, М. Уорнера. СПб., 2002. С. 163-190.

⁹ *Основы формирования региональной политики развития человеческого потенциала* / кол. авт.; Ин-т экономики УрО РАН. Екатеринбург, 2012. 214 с.

¹⁰ *Сукнёва С.А.* Демографический потенциал развития населения северного региона. Новосибирск, 2010. 168 с.

¹¹ *Трудовой потенциал региона: состояние и развитие* / В.А. Ильин [и др.]; ВНКЦ ЦЭМИ РАН. Вологда, 2004. 107 с.

¹² См.: *Фаузер В.В., Стукалов И.Е.* Формирование и использование человеческих ресурсов северного региона: социально-демографический анализ. М., 2009. 310 с.; *Фаузер В.В.* Оценка демографического и трудового потенциалов Республики Коми // *Изв. Коми научного центра Урал. отд-ния Рос. акад. наук. Сыктывкар*, 2010. № 1. С. 105-111.

Поступила в редакцию 20.03.2014 г.