

ПЕТР ГЕННАДЬЕВИЧ АХРАМЕНКО,

кандидат экономических наук, доцент,
председатель Гомельской областной организации Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ»

ГАЛИНА ВЛАДИМИРОВНА АХРАМЕНКО,

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры «Проектирование, строительство и эксплуатация транспортных объектов»
Белорусского государственного университета транспорта

ДМИТРИЙ НИКОЛАЕВИЧ ШВАЙБА,

кандидат экономических наук, доцент,
председатель Минской областной организации Белорусского профсоюза работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности, член Государственного экспертного совета Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь, докторант Белорусского национального технического университета, старший научный сотрудник Научно-исследовательского политехнического института

ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ

Предложен анализ проблем, связанных с формированием системы эффективной занятости трудовых ресурсов, которая заключается прежде всего в стимулировании спроса на рабочую силу и в максимальном сближении структуры предложения труда со структурой спроса на труд. Эффективная занятость должна отвечать конкретным рыночным нормативам и стандартам, то есть из всех видов производственных ресурсов в первую очередь рабочая сила должна обладать совокупностью качеств (здоровье, образование, профессионализм, мобильность и др.), определяющих производительность труда. Такая совокупность качеств определяет человеческий капитал и может стать источником дохода для человека, семьи, организации и общества.

Под экономически эффективной следует понимать такую занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост профессионального и образовательного уровня трудовых ресурсов на основе роста производительности труда. Учитывая важность всех видов деятельности, нельзя недооценивать роль профессионального труда, который должен обеспечиваться не принуждением, а созданием атмосферы уважения к труду и, безусловно, достойным его вознаграждением.

P. G. AHRAMENKO, G. V. AHRAMENKO, DZ. SHVAIBA

EFFECTIVE EMPLOYMENT OF LABOR RESOURCES AS AN ECONOMIC AND SOCIAL CATEGORY

The article offers an analysis of the problems associated with the formation of the system of effective employment of labor resources, which, first of all, is to stimulate the demand for labor and the maximum convergence of the structure of labor supply to the structure of labor demand. In practice, this is done as a result of the implementation of a set of measures to ensure compliance of the qualitative and quantitative structure of the labor force with the rapidly changing structure of jobs. In this regard, effective employment should meet specific market norms and standards, that is, of all types of productive resources, first of all, the labor force should have a set of qualities (health, education, professionalism, mobility, etc.) that determine productivity. Such a set of qualities determines human capital and can become a source of income for a person, family, organization and society.

Under a cost-effective, you should understand the kind of employment that provides a decent income, health, growth, professional and educational level of the labour resources based on the growth of productivity of labor of labor. Given the importance of all activities, the role of professional work should not be underestimated, which should be provided not by coercion, but by creating an atmosphere of respect for work and, without conditionality, worthy of its remuneration.

Занятость — понятие, которое имеет много значений и включает разные виды деятельности. Под занятостью трудовых ресурсов понимают занятие полезным делом, учебой, работой, уходом за детьми, военную службу и т. д. Как экономическая категория она представляет собой совокупность отноше-

ний по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода [1, с. 151].

Все виды жизнедеятельности человека несут социальную функцию, однако главная роль принадлежит профессиональному труду в народном хозяйстве. В конечном итоге именно труд является источником материального и духовного богатства, социального прогресса общества и совершенствования личности человека. И если занятость как экономическая категория обеспечивает свою функцию по созданию материальных и духовных благ, то суть социальной категории занятости — выполнение прежде всего функции по развитию нравственных и интеллектуальных качеств человека.

В современных условиях хозяйствования традиционные понятия управленческой науки, раскрывающие роль человека в организации, стали слишком узкими и ограниченными. Выдвижение работника в центр экономической системы требует существенного расширения теоретических представлений об аспектах человеческой деятельности. Поэтому введение новой категории «человеческие ресурсы» позволяет отразить реальное представление о том, что профессиональные знания, опыт, творческие и предпринимательские способности работников обеспечивают экономическую эффективность и конкурентные преимущества организации в рыночной среде [2, с. 14].

Трудовые ресурсы — одна из форм выражения понятия «человеческие ресурсы». *Трудовые ресурсы — это население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности. Трудовой потенциал* есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. Вместе с тем эта качественная сторона находится в определенном единстве с трудовыми ресурсами [3, с. 14].

Всеобщее признание наличия трудоспособности в качестве важнейшего основополагающего критерия обособления некоторой части населения, обладающей ею, все же не предопределяет единой точки зрения на категорию «трудовые ресурсы». Впервые термин «трудовые ресурсы» введен в экономико-статистическую лексику С. Г. Струминым в работе «Наши трудовые ресурсы и перспективы» в 1922 г. [4, с. 30], однако на протяжении долгих лет использования не сложилось полного единодушия в его трактовке. В понятие «трудовые ресурсы» включают такую категорию, как «рабочая сила». Фактически трудовые ресурсы и рабочая сила имеют различия, поскольку способность к труду еще не означает ее реально-

го использования. Для того чтобы трудоспособность как человеческая сила и потенциальная способность к труду стала рабочей силой (то есть проявленной в работе), необходимо ее реализовать в сфере занятости [5, с. 50].

В рыночной экономике понятие «экономически активное население» шире понятия «рабочая сила», но уже понятия «трудовые ресурсы». Экономически активное население — часть населения, включающая в себя занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей, как правило, доход, и безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней. Для наглядного восприятия приведенных выше социально-экономических терминов, отображающих отношения в системе «человек — труд», приведем следующую структуру (рис. 1).

Исторически эволюцию занятости связывают с эволюцией структуры затрат, которая сопровождает экономический рост. На ранних стадиях развития общества занятость была наиболее интенсивна в сфере сельского хозяйства и обработки сырья. Позже она растет в производственном секторе и, наконец, в сфере коммунальных услуг и частного сервиса. В любое конкретное время структура занятости в стране отражает стадию ее экономического развития и конкретные преимущества в международной торговле. На краткосрочные изменения в структуре занятости и безработицы в современных промышленных странах оказывает влияние объем постоянных и переменных издержек, связанных с наемным трудом [6, с. 971].

Рост национальных экономик, повышение продуктивности труда и качества жизни граждан предполагают эффективное использование всех видов производственных ресурсов, и в первую очередь рабочей силы. Трудовой потенциал общества определяется количеством экономически активного населения, уровнем занятости, профессиональной подготовки (квалификации) лиц, реально участвующих в трудовой деятельности, производительности их труда.

Труд наряду с природой является источником богатства. В процессе труда человек создает новые продукты и сам меняется, так как у него развиваются способности, накапливаются знания и опыт. Труд — первое и основное условие человеческой жизни. Это деятельность, в ходе которой человек достигает заданной цели.

Труд — это целесообразная, сознательная, универсальная и организованная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения общественных и личных потребностей. Труд связан с затратами интеллектуальных, профессиональных, физических, психических и других способностей человека [7, с. 93].

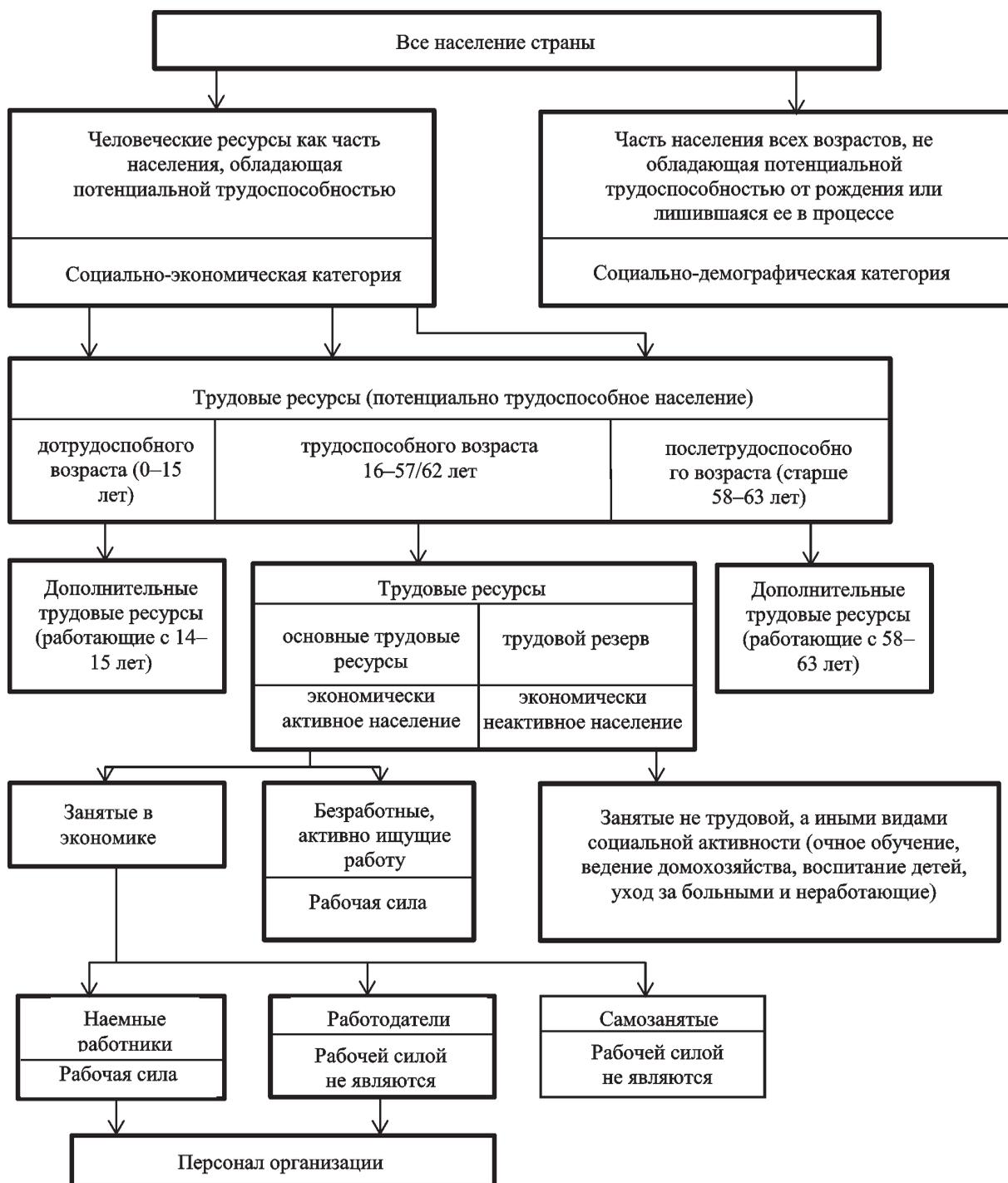


Рисунок 1 — Состав населения и человеческих ресурсов
 Источник: собственная разработка авторов.

Эффективность использования человеческого потенциала страны зависит от того, как соотносятся показатели занятости на макро- и микроэкономическом уровне. В первом случае оценивается занятость трудоспособного населения в целом, во втором — занятость работников на конкретных производствах. Другими словами, следует различать *полную занятость населения* и *полную занятость персонала*. *Полная занятость населения* означает наличие подходящей работы у каждого трудо-

способного и желающего трудиться человека. Непременное условие ее достижения — соответствие числа имеющихся рабочих мест и количества трудоспособного населения. *Полная занятость персонала* на конкретном производстве возможна только при условии *эффективного использования всех работников* на имеющихся рабочих местах.

Основным производственным звеном реального сектора экономики любого государства являются предприятия (фирмы или

другие хозяйствующие субъекты). На предприятиях производятся средства и предметы труда, составляющие материальную основу жизнедеятельности человека и безопасности государства. Только на предприятиях в процессе трудовой деятельности происходит становление человека как творческой личности, гармоничное формирование всех его качеств. Здесь переплетаются интересы личности, профессионального коллектива (персонала) и общества, возникают и разрешаются их противоречия.

Персонал современного предприятия представляет собой совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, которая направлена на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей.

На отечественных предприятиях, в организациях и фирмах различных форм собственности всех работников принято подразделять на две большие группы: промышленно-производственный и непромышленный персонал. В состав промышленно-производственного персонала входят рабочие, инженерно-технические работники и служащие, а также ученики. Существующая классификация работников предприятия на такие категории, как административно-управленческий и производственный персонал, а также на инженерно-технических работников и служащих, на наш взгляд, не имеет четких профессиональных и должностных признаков. В результате этого на отечественных предприятиях одни и те же профессии или должности работников могут быть отнесены как к производственной, так и к управленческой сфере деятельности. Именно поэтому в последние годы все большее распространение получила практика в зависимости от выполняемых функций подразделять персонал предприятия на три основные категории: руководители, специалисты и исполнители [8, с. 49].

Отношения занятости на предприятии сложны и многообразны, они включают: организацию найма и высвобождения работников; установление условий труда и меры его оплаты; порядок подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала; внутрипроизводственную и трудовую мобильность; снижение излишней текучести и т. д. Для построения этих отношений необходимо налаживание эффективного управления персоналом на конкретном предприятии в определенный период времени. Управление персоналом предприятия — это часть управленческой деятельности, связанная с кадрами предприятия и их отношениями внутри фирмы, представляющая собой особую форму функциональной деятельности, направленную на наиболее эффективное использование потенциала работников для решения задач и целей не только самой организации (орга-

низационных целей), но и индивидуальных целей сотрудников. На уровне предприятия целесообразно учитывать качество персонала, которое можно определить следующим образом — «это степень соответствия его характеристик требованиям, вытекающим из целей предприятия и условий его деятельности, а также требованиям общества к развитию человека и социальным отношениям» [9, с. 123]. По мере развития предприятия изменяются и элементы его стратегии в сфере развития персонала (табл. 1).

Полная занятость возможна и при некотором отклонении существующих рабочих мест от статуса экономически целесообразных, при несоответствии их профессионально-квалификационному составу, образовательному уровню. В данной ситуации и работники, и государство будут нести экономические и социальные потери. *Часть работников будет получать низкие заработки, не обеспечивающие нормальное существование, а государство, общество — недополучать ресурсы в бюджет и в социальные фонды.*

По мнению профессора Е. В. Ванкевич, *эффективная занятость* — это занятость на экономически эффективных рабочих местах, материализующаяся в выпуске качественного продукта и позволяющая рационально воспроизводить человеческий капитал страны, обеспечивая доходами граждан и государство [10, с. 51].

Учитывая сущность эффективной занятости, достоинства уже разработанных подходов к ее оценке и обозначенные направления их доработки, представляется правомерным предложить следующую систему показателей для оценки экономической эффективности занятости: на макроуровне — динамика ВВП, производительности труда, доходности, занятости, индекс развития человеческого потенциала (по методологии ООН), уровень социальной напряженности; на региональном уровне — индекс напряженности региональных рынков труда, показатели демографической, социальной и экономической дифференциации регионов, наличие трудоизбыточных и трудонедостаточных предприятий в регионе, оценка региональной инфраструктуры рынка труда; на микроуровне — динамика производительности, оплаты труда на предприятии и структура персонала, уровень избыточной занятости.

Эффективная занятость означает ее соответствие определенным рыночным ожиданиям, нормативам, стандартам. Эффективность определяется соотношением полученного эффекта, то есть степени достижения выбранной цели и затрат на ее осуществление. Стало быть, при эффективной занятости производственный потенциал, соответствующий реальному объему продукции, которую в состоянии произвести вся экономика или

отдельное предприятие, будет использован в полной мере. При оценке эффективной занятости необходимо учитывать экономические интересы не только нанимателя, но и самого работника, поскольку они существенно различаются по своему содержанию, ожиданиям и показателям. Так, для нанимателя конечным результатом являются трудовая отдача каждого работника, продуктивность труда, валовая выработка, загрузка оборудования, уровень использо-

вания производственных ресурсов, влияющие на величину его доходов и прибыли, а для работников — размер оплаты труда и уровень доходов, включая социальные блага, которые ему предоставляет администрация организации. И если зарплата окажется ниже реального прожиточного минимума, то, естественно, такую занятость нельзя принять эффективной, ибо человеку придется искать дополнительный источник доходов (вторичную занятость) [3, с. 85].

Таблица 1 — Элементы стратегии в сфере развития персонала

Стадии (циклы) развития предприятия	Параметры развития персонала предприятия			
	Численность	Качество и структура	Затраты на воспроизводство	Занятость
Рост, расширение	Увеличение	Повышение качества, оптимизация структуры	Увеличение инвестиций в человеческий капитал	Рост эффективной занятости
Стадия зрелости (стабильность)	Стабилизация	Стабилизация качества, оптимальная структура	Наибольшие инвестиции в человеческий капитал	Эффективная занятость
Стадия спада	Сокращение, в том числе за счет текучести	Снижение качества	Сокращение инвестиций в человеческий капитал	Снижение эффективной занятости, рост излишней занятости

Источник: собственная разработка авторов.

Подытожим: *эффективная занятость* на конкретном предприятии — это занятость на экономически эффективных рабочих местах, материализующаяся в росте выпуска конкурентоспособной продукции и позволяющая обеспечивать достойный доход, здоровые и безопасные условия труда, положительную динамику образовательного и профессионального уровня персонала на основе роста производительности труда (рис. 2) [11, с. 20].

При этом проведенное в статье исследование открывает путь для дальнейших изысканий и рассмотрения категории «эффективная занятость трудовых ресурсов» в условиях смены технологического базиса, перехода от индустриальной цивилизации к сверхпроизводительной постиндустриальной. В этой связи необходимость использования актуальной информационной базы будет только усиливаться.

Вместе с тем сформулированное понятие эффективной занятости персонала на предприятии включает в себя такие важные для каждого работника составляющие ее элементы, которые имеют прямое отношение к термину «человеческий капитал». Человеческий капитал определяется совокупностью качеств человека (здоровье, образование, профессионализм и др.), влияющих на результаты его

деятельности и соответствующие доходы. Кроме этого, учитываются и психологические характеристики личности (творческие способности, интерес к работе, нравственность и др.). Практически понятие «человеческий капитал» используется для оценки доходности инвестиций в образование, повышение квалификации и создание здоровых условий труда — именно такое прикладное назначение теории человеческого капитала было заложено ее авторами: Т. Шульцем, Г. Беккером и др. [6]. Несмотря на некоторую критику теории, применение понятия «человеческий капитал» позволяет изучать многие явления рыночных отношений, выявлять эффективность вложенных в человеческий фактор инвестиций, проводить экономический анализ влияния социального фактора на рыночную экономику. Изучение рыночных отношений с применением категории «человеческий капитал» позволяет связать такие чисто экономические факторы, как динамика заработной платы, производительности труда, фондовооруженности и др., с социальными факторами (удовлетворенность процессом и результатами труда, образование, отношение к работе и т. д.).

В конце прошлого столетия эксперты Всемирного банка на примере обследования

192 стран пришли к выводу, что только 16 % роста экономик в этих странах обусловлены имеющимся материальным капиталом (здания, оборудование, физическая инфраструктура), 20 % — природным капиталом, а остальные же 64 % связаны с человеческим капиталом [10, с. 11]. Один из основателей теории человеческого капитала Т. Шульц (лауреат

Нобелевской премии по экономике за 1979 год) доказал, что в экономике США доход от человеческого капитала больше, чем от физического. Из расчетов Т. Шульца следует, что развивающимся странам надо делать инвестиции прежде всего в здравоохранение, образование, науку — это выгоднее строительства новых предприятий [9, с. 183].

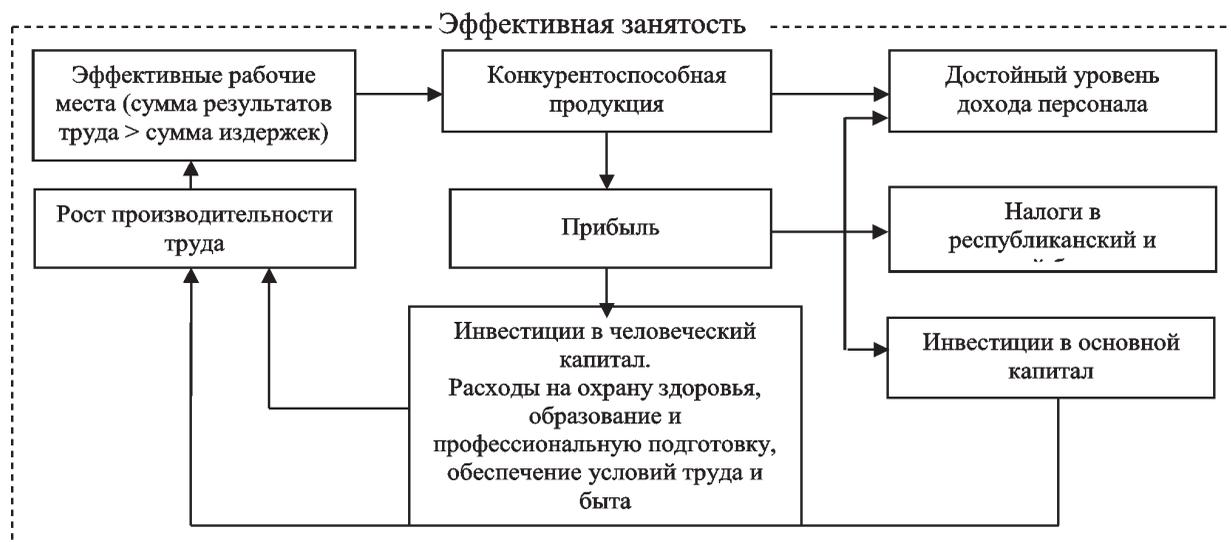


Рисунок 2 — Эффективная занятость персонала на предприятии

Источник: собственная разработка авторов.

Эффективность — соотношение между затратами ресурсов и полученными результатами, которые определяются количеством и качеством произведенных материальных благ. Ресурсы могут быть природными, человеческими и произведенными человеком, и, хотя человек сам является частью природы, очевидно и целесообразно выделять людей как особый вид ресурсов, которые способны преобразовывать природные ресурсы в блага и создавать новые, каких нет в природе.

Таким образом, важнейшей задачей любой экономической системы является эффективное использование именно человеческих ресурсов прежде всего в процессе трудовой деятельности. Поэтому обеспечение эффективной занятости на рабочих местах весьма актуально для организации, предприятия и для каждого конкретного наемного работника.

Инвестирование в человеческий капитал для работников сопровождается ростом удовлетворенности процессом и результатами труда (увеличение уровня доходов, возможное продвижение по карьерной лестнице, уваже-

ние со стороны других работников, улучшение условий труда и т. д.). Для нанимателя это прежде всего повышение конкурентоспособности предприятия за счет роста эффективности производства на каждом рабочем месте, повышения производительности труда, снижения текучести персонала и максимизация прибыли. В результате и государство решает свои насущные проблемы: рост валового дохода, повышение уровня жизни населения, обеспечение экономического роста и общественного прогресса.

Итак, занятость как экономическая категория представляет собой совокупность отношений по поводу участия граждан в трудовой деятельности, а также в обеспечении государством полной и эффективной занятости, дающей возможность получать достойный доход, достаточный для жизни и развития конкретного работника и членов его семьи. Социальная категория занятости заключается в развитии самого человека как личности, всесторонне развитого, активно участвующего в управлении производством и обществом.

Список использованных источников

1. Экономика труда (социально-экономические отношения) : учебник / К. Х. Абдурахманов [и др.] ; под общ. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М. : Экзамен, 2004. — 736 с.
2. Макарова, И. К. Управление персоналом : учебник / И. К. Макарова. — М. : Юриспруденция, 2002. — 304 с.

3. Рынок труда : учебник / Н. В. Бобков [и др.] ; под общ. ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Экзамен, 2007. — 479 с.
4. Струмилин, С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. — М. : Изд-во «Наука», 1982. — 472 с.
5. Экономика труда: теоретический и практический анализ : учебник / А. А. Федченко [и др.] ; под ред. А. А. Федченко. — М. : Экзамен, 2007. — 510 с.
6. Управление человеческими ресурсами / М. Пул [и др.] ; под ред. М. Пула, М. Уорнера ; пер. с англ. — СПб. : Питер, 2002. — 1200 с.
7. Володько, О. В. Экономика организации : учеб. пособие / О. В. Володько, Р. Н. Грабар, Т. В. Зглюй ; под ред. О. В. Володько. — 3-е изд., испр. и доп. — Минск : Выш. шк., 2017. — 397 с.
8. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА — М, 2009. — 400 с.
9. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. — 8-е изд., доп. — М. : Норма, 2009. — 448 с.
10. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. — Витебск : Витебский гос. технолог. ун-т., 2004. — 304 с.
11. Ахраменко, П. Г. Формирование системы эффективной занятости персонала на машиностроительных предприятиях : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / П. Г. Ахраменко. — Минск, 2011. — 180 с.

08.07.2019