

О РАЗВИТИИ ТЕРМИНА «ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ»

Н. С. Рабцевич,

студент факультета международных экономических отношений и менеджмента
*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск*

Научный руководитель:

А. А. Стец,

старший преподаватель кафедры инновационной экономики и менеджмента
*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск*

Категория «трудовые ресурсы» получила свое распространение в начале 20-х гг. XX в., в 1922 году его впервые ввел в научный оборот академик С. Г. Струмилин для характеристики главного национального богатства страны. Он предложил определять трудовые ресурсы как «основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство – это живая рабочая сила данной страны или народа. Всякое сокращение или расширение этого фонда оказывает громадное влияние на общий тип хозяйственного развития» [1].

Несколько позже Е. В. Касимовский предложил другое понятие: трудовые ресурсы – это конкретная совокупность трудоспособного населения, участвующего в общественном производстве [2, с. 7].

В. М. Маслова описывает трудовые ресурсы как трудовую часть населения, которая обладает физиологическими и умственными возможностями для создания новых товаров в виде материальных благ и предложений [3, с. 4].

Исходя из всех вышеперечисленных определений, получим одно общее: трудовые ресурсы характеризуются частью населения страны, обладающей необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями и навыками для работы в сфере общественно полезной деятельности.

Трудовые ресурсы, являясь одним из основных компонентов рынка труда, представляют собой часть населения, занятую в народнохозяйственном комплексе или способную работать, но не работающую по тем или иным причинам домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства и др. Состав трудовых ресурсов состоит из населения в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях, а также фактически работающих подростков и пенсионеров.

До сих пор в науке нет определения, которое бы точно характеризовало значение трудовых ресурсов предприятия. В основе проблемы лежит неоднозначность характеристик этой категории, поэтому приведем ряд определений, которые характеризуют трудовые ресурсы предприятия с нескольких точек зрения.

О. Н. Кусакина определяет трудовые ресурсы организации как совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, входящих в ее списочный состав и связанных с организацией как юридическим лицом договором найма [4, с. 105].

Такие ученые, как Е. Я. Грегова, В. В. Дубровский, отождествляют трудовые ресурсы с рабочей силой, персоналом (кадрами), трудовым потенциалом. Они дают следующее определение: «Трудовые ресурсы – это персонал организации, т. е. работники организации, имеющие определенную профессию и квалификацию, с их желаниями, мотивами, устремлениями» [5].

Каверин С. Б. и Есинова Н. И., наоборот, отмечают, что категория «трудовые ресурсы предприятия» не есть синоним понятия «персонал предприятия». Они полагают, что персонал предприятия является элементом кадровой политики предприятия и отражает

способность работников быть прежде всего объектом управленческих решений со стороны администрации, в свою очередь, трудовые ресурсы предприятия – это объект экономических решений, когда необходимо просчитывать экономические трудовые показатели и давать им экономическую оценку [6].

Е. Г. Кобзик этот термин связывал с совокупностью физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма, которые участвуют в производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности организации и получают оплату за свой трудовой вклад [7, с. 65].

Широкий спектр предлагаемых определений понятия «трудовые ресурсы» свидетельствует о сложности и многогранности проблемы взаимоотношений человека и производства, возникающих при создании материальных благ как субъекта труда и требует неоднозначных подходов и неоднозначных решений, поскольку экономическая категория «трудовые ресурсы» в данной системе понятий занимает одно из ведущих мест. Можно сделать вывод, что категория «трудовые ресурсы предприятия» как экономическая категория отражает всю систему экономических, социальных и межличностных отношений, которые имеют место на предприятии в условиях рынка.

Важным направлением классификации кадров является распределение их по профессиям, специальностям и квалификациям.

Профессия – это род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта. Владение профессией предполагает совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства. Профессия характеризует конкретную сферу приложения труда и относительно постоянный вид занятий, связанный с выполнением ограниченного комплекса работ и воздействия на предмет труда определенным образом. Разновидность профессии, еще более конкретизирующая и ограничивающая трудовую деятельность более узким кругом работ, определяет конкретную специальность работника [8, с. 125].

Специальность – это вид трудовой деятельности в рамках данной профессии, имеющий специфические особенности и требующий дополнительных навыков и знаний для выполнения работы на конкретном участке производства, мера овладения работником уровнем профессии. Степень овладения человеком какой-либо профессией устанавливается присвоением ему соответствующей квалификации. Именно она выражает умение работника выполнять работы определенной сложности и характеризует уровень его общетеоретической подготовки, владение профессиональными навыками и его личные способности [9, с. 133].

Квалификация – это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности. Квалификация определяется теоретической подготовкой, зависящей от уровня образования и опыта, приобретаемого в практической деятельности. Каждая профессия требует своего сочетания теоретической подготовки и опыта. Квалификация должна быть подтверждена установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.). Высокая квалификация, фиксируемая присвоением квалификационных разрядов или категорий, позволяет не только выполнять работы повышенной сложности, с более высокой производительностью, но и получать продукт производства более высокого качества с дополнительными потребительскими свойствами [10, с. 237].

Рабочие по уровню квалификации делятся: на низкоквалифицированных, квалифицированных, высококвалифицированных.

Для общей характеристики уровня квалификации работников применяются тарифные разряды. Основными факторами, оказывающими влияние на квалификационный разряд, являются уровень образования конкретного работника и сложность работы, требующей соответствующей квалификации. Эти требования заложены в квалификационных характеристиках, предусмотренных квалификационными

справочниками «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий» и «Квалификационный справочник должностей служащих».

Распределение работников организаций Республики Беларусь по тарифным разрядам производится на основе Единой тарифной сетки, которая содержит диапазон тарифных разрядов от 1 до 27.

Отнесение работников к категориям рабочих, руководителей, специалистов и других служащих производится в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих (ОКПД)».

Таким образом, состав персонала по естественным (пол, возраст) и приобретенным (стаж, профессия) признакам образует специальную структуру трудовых ресурсов предприятия, которая может быть:

- статистической, отражающей распределение и движение работников в разрезе категорий и должностей по профессии, специальности и квалификации;

- аналитической, подразделяемой на общую по таким признакам, как стаж работы, образование, и частную – по соотношению отдельных категорий работников.

Эффективность использования рабочей силы на предприятии в определенной мере зависит и от структуры кадров предприятия – состава кадров по категориям и их доли в общей численности.

Список использованных источников

1. Струмилин, С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.
2. Макарова, И. К. Управление персоналом : учебник / И. К. Макарова. – М. : Юриспруденция, 2010. – 304 с.
3. Маслова, В. М. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В. М. Маслова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 159 с.
4. Кусакина, О. Н. Экономика организаций : учебник / О. Н. Кусакина, Ю. В. Рыбасова, О. А. Чередниченко. – Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2015. – 392 с.
5. Кудрявцева, О. В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» [Электронный ресурс] / О. В. Кудрявцева // Киберленинка. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-opredeleniyam-trudovoy-potentsial-cheloveka-trudovye-resursy-rabochaya-sila/>. – Дата доступа: 02.03.2019.
6. Есинова, Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Н. И. Есинова. – Х. : ХГУПТ, 2013. – 397 с.
7. Кобзик, Е. Г. Анализ хозяйственной деятельности : курс лекций / Е. Г. Кобзик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2014. – 119 с.
8. Алексейчева, Е. Ю. Экономика организации (предприятия) : учеб. для бакалавров / Е. Ю. Алексейчева, М. Магомедов. – М. : Дашков и К, 2016. – 292 с.
9. Мухина, И. А. Экономика организации (предприятия) : учеб. пособие / И. А. Мухина. – 2-е изд., стереот. – М. : ФЛИНТА, 2017. – 320 с.
10. Акмаева, Р. И. Экономика организаций (предприятий) : учеб. пособие / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 578 с.