

A. Ж. ТУРЕГЕЛЬДИНОВА

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИИ ПОНЯТИЙ СФЕРЫ ТРУДА

(Представлена академиком НАН РК Т. И. Есполовым)

Рассматривается сущность экономических категорий: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий фактор, человеческие ресурсы, человеческий капитал. Проводится анализ взаимосвязи и взаимодействия рассмотренных категорий в сфере труда.

Преобразования, проводимые в Казахстане, направлены на формирование и развитие социально-ориентированной рыночной экономики, центральное место в которой отводится человеку, созданию условий и предпосылок

для эффективного использования его потенциала в процессе труда. Успехи рыночных преобразований, во многом определяются ролью человека как главной производительной силы общества.

Вместе с тем, развитие общества сопровождается эволюцией статуса производительных способностей человека в экономической системе, в связи с этим трансформация понятий сферы труда весьма динамичны. Так, представление о человеке как субъекте экономической жизни постоянно менялось по мере развития общества, и в результате длительности этого процесса возникли понятия: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий фактор, человеческие ресурсы, человеческий капитал. Проанализируем сущность данных экономических категорий.

Впервые категория «рабочая сила» была введена в ряде работ Д. Рикардо. Однако под ней он зачастую имел в виду не созидательный потенциал человека, а самих людей, работающих по найму. Подобно А. Смиту, Д. Рикардо отождествлял производство способностей человека с потреблением жизненных средств и с воспроизведением самого населения. Необходимо отметить, что Д. Рикардо особо выделял роль образования: отставание стран в экономическом развитии он объяснял наряду с другими причинами, «недостатком образования во всех слоях народа» [1, с. 83].

Категория «рабочая сила» трактовалась К. Марксом как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность, и которые пускаются ими в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [2, с. 178].

В более узкой трактовке под индивидуальной рабочей силой понимается способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве [3, с. 365]. Рабочая сила не существует без работника, поэтому состояние здоровья, его психофизиологические качества, развитие его интеллекта, уровень образованности, профессиональных знаний, совокупность социальных качеств (контактность, ответственность, дисциплинированность, отношение к труду, система ценностных ориентаций и др.) - все это входит в содержание понятия «рабочая сила».

По мнению А. Э. Котляра, «совокупная рабочая сила есть определенное соединение индивидуальных рабочих сил, связанных общим процессом труда по производству конкретного продукта или по осуществлению какого-либо един-

го комплекса работ, имеющих определенные конкретные результаты» [4, с. 10]. Он же замечает, что «в широком смысле термин «рабочая сила» употребляется для обозначения трудовых ресурсов общества, отрасли, народного хозяйства или района страны» [5, с. 5].

Таким образом, в XIX веке активно использовалась экономическая категория «рабочая сила». Человек рассматривался как носитель способностей и качеств, которые могли производительно использоваться в процессе труда. Такое понимание существовало до начала XX века. В 20-е годы XX века начинает использоваться другая экономическая категория – «трудовые ресурсы».

Впервые данное понятие в советской экономике было сформулировано С. Г. Струмилиным в 1922 г. в статье «Наши трудовые ресурсы и перспективы» и в дальнейшем получило широкое применение в статистическом учете, а позже и в практике планирования. Трудовые ресурсы рассматривались им как часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в народном хозяйстве. Трудовые ресурсы отрасли, региона, страны характеризовались показателями численности, территориальности, демографической, отраслевой, профессиональной и квалификационной структурами.

В дальнейшем, при определении трудовых ресурсов, авторы опирались на трактовку С. Г. Струмилина, и понятие «трудовые ресурсы» трактовались как «... часть населения страны, обладающая необходимыми физическими, умственными и интеллектуальными способностями к труду» [6, с. 7].

По мнению, М. Мельдахановой, «трудовые ресурсы – это трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста [7, с. 4]. Однако такая трактовка рассматривает потенциально активную часть населения, а не его качественные характеристики. Категория «трудовые ресурсы» в большей степени, на наш взгляд, приемлема для рассмотрения демографических аспектов занятости, так как характеризует человека с точки зрения экономической активности половозрастных групп, отраслевого и территориального состава.

В 70-80-е годы XX века возникает в отечественной науке новое понятие – «трудовой потенциал». Если категория «трудовые ресурсы» предполагает участие человека, то «трудовой потенциал» человека определяет возможности его участия в экономической деятельности.

Впервые трудовой потенциал как экономическая категория представил в работах М. И. Скаржинского и последователей его научной школы. Содержание этой категории трактуется неоднозначно.

Так, существует точка зрения, согласно которой под трудовым потенциалом следует понимать величину, производную от численности трудовых ресурсов, фонда рабочего времени и интенсивности трудовой деятельности [8, с. 30]. Представители данной точки зрения акцентируют внимание только на количественной определенности трудового потенциала, оставляя в стороне качественные характеристики.

В соответствии со вторым подходом, трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность. Это способности, склонности, здоровье, объем знаний, навыков, умений и т.д. [9, с. 9].

Данной точки зрения придерживается В. М. Генкин, который считает, что трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т.е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта. Он включает следующие компоненты: здоровье, нравственность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени. Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам. В том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом [10, с. 53].

Таким образом, дополняя предыдущий подход, отметим, что Б. М. Генкин считает более значимыми качественные характеристики отдельных индивидов. Кроме того, из вышеизложенного следует, что трудовой потенциал группы работников как сложной системы равен простой сумме составляющих его отдельных элементов.

Третья точка зрения объединяет в характеристике трудового потенциала как количественные, так и качественные составляющие и более полно раскрывает содержание данной категории. «Трудовой потенциал выступает как интегральная характеристика совокупной способности к труду (в ее количественном и качественном выражении), которая определяет возможности, как отдельного работника, так и совокупного работника по их участию в общественно-полезной деятельности» [11, с. 38].

По нашему мнению, трудовой потенциал работника состоит из трех составляющих: психологического, квалификационного, социально-личностного. Из этих трех составляющих наиболее важным является квалификационный потенциал, так как именно он определяет его возможности для выполнения более сложных функций (рисунок).

Для того чтобы подчеркнуть активную роль человека в экономике в конце 80-х и начале 90-х годов XX века, понятие «трудовые ресурсы» трансформировалось в понятие «человеческий фактор производства». Смысл понятия «человеческий фактор» в какой бы сфере деятельности он ни проявлялся, остается неизменным: «... это потенциальные возможности человека (физические, интеллектуальные, мотивационные и др.), которые при определенных условиях становятся реальными» [12, с. 42]. В упрощенном варианте человеческий фактор можно определить как совокупность людей, объединенных для совместной деятельности в организации. В структурном плане – это, в первую очередь, личность, затем коллектив. Иными словами, человеческий фактор – это функционирующая совокупная рабочая сила.

Различия понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий фактор» можно объяснить различием их характеристик. Трудовые ресурсы, как отмечалось выше, описываются показателями численности, территориальности, демографической, профессиональной и квалификационной структурами. Человеческий фактор, кроме указанных показателей, характеризуется отношением к труду, инициативой, предпримчивостью, потребностями, ценностями, интересами и другими характеристиками. Именно человеческий фактор позволяет учесть все многообразие способностей человека, в отличие от рассмотренных выше понятий.



Взаимосвязь категорий в сфере труда

Понятие «человеческие ресурсы» характеризует накопление и использование всех возможностей человека при решении глобальных, долговременных и принципиально новых задач управления персоналом в организации. В зависимости от охватываемых территорий и решаемых задач по управлению человеческими ресурсами, они могут рассматриваться как население в целом, как трудовые ресурсы и как персонал.

Человеческие ресурсы - понятие, включающее в себя всю совокупность людей с их физическими и умственными способностями и соответствующим трудовым потенциалом. При использовании данного понятия человека представляют как основной специфический ресурс в достижении организационных целей. Таким образом, понятие «человеческие ресурсы» отражает возможности человека как средства достижения каких-либо задач и используется в рамках стратегического подхода к деятельности предприятия.

Исследования показывают, что используемые до настоящего времени в экономической литературе категории «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» не несут полной информации о сущности и динамике созидательных способностей современного человека, в частности не отражают механизма формирования и функционирования созидательных способностей, знаний, опыта индивида в рыночной экономике.

Интегральной характеристикой совокупности способностей, личностных качеств и психологических свойств индивида выступает категория «человеческий капитал», которая находится в тесной взаимосвязи с вышенназванными категориями и не отрицает их самостоятельного существования.

В настоящее время нет единого взгляда на понятие «человеческий капитал». В литературе встречается достаточно много определений этой категории. Обобщение данных определений позволяет нам определять категорию человеческий капитал организации как реализованные накопленные способности персонала, при определенных возможностях обеспечивающие результативное функционирование организации и позволяющие при прочих равных условиях обеспечивать ее конкурентоспособность. При этом способности рассматриваются как совокупность знаний, интеллекта, навыков, умений, здоровья, культуры и т.д. Под возможностями понимаются формируемые объективно и субъективно определенные условия как внешней, так и внутренней среды, при которых в той или иной степени реализуются способности человека.

Таким образом, теоретическое осмысление определения сущности и структуры понятия «человеческий капитал» позволяют сделать следующие выводы.

Во-первых, исследованные нами понятия характеризуют человеческий фактор производства, но лишь одно из них отражает способность человека приносить доход - человеческий капитал.

Во-вторых, человеческий капитал - это категория, обладающая следующими основными признаками:

- это структурный элемент собственного капитала, возрастание его стоимости увеличивает активы организации;
- проходит стадии рождения, развития и угасания;
- имеет определенную структуру;
- требует расходов на создание, поддержание, восстановление, развитие;
- подвергается физическому и моральному износу;
- по своей природе, сущности и содержанию относится к нематериальным активам организации, однако, в силу своей специфики, ситуационной зависимости, может иметь и отрицательную нагрузку, и, следовательно, может быть отнесен к пассивам организации;
- основной ресурс производства, без его участия невозможно взаимодействие никаких элементов капитала организации, сколь бы велики и качественны они ни были;
- не может быть отчужден для использования или реализации отдельно от конкретных людей;
- не может быть выражен исключительно детерминированными характеристиками, при ее определении его величины необходимы качественные оценки, также носит переменный характер, трудно определяется и находится в зависимости от большего количества факторов, чем прочие элементы капитала.

Таким образом, рассмотренные категории находятся в тесной взаимосвязи и сложном взаимодействии с «человеческим капиталом», а некоторые из них выступают как конкретные его носители, как один из элементов его количествен-

ной характеристики, изменение которого не всегда связано с изменением численности трудоспособного населения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогообложения. Соч. в 5-ти томах. Т. 1. М.: Госполитиздат, 1941. 288 с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Собр. соч. 2-е изд. Т. 23. М.: Политиздат, 1967. 907 с.
3. Шкатула В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Норма, 2003. 968 с.
4. Котляр А.Э. Экономическое содержание рабочей силы и производственные категории // Воспроизводство и реализация использования рабочей силы в народном хозяйстве республики. Таллин, 1975. С. 9-11.
5. Котляр А.Э. Рабочая сила в СССР. М.: Мысль, 1967. 176 с.
6. Цыткин П.В. Управление персоналом. М.: ЮНИТИДАНА, 2003. 2001. 446 с.
7. Мельдаханова М. Эффективное использование человеческих ресурсов: сущность и особенности в условиях глобализации // Труд в Казахстане. Алматы, 2004. № 7. С. 4-13.
8. Панкратов А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты его воспроизведения // Вестник Моск. ун-та. Сер. 18: Социология и политология. 1999. № 3. С. 72-86.
9. Управление трудовыми ресурсами: справ. пособие / Апостолов О.П. и др. М.: Экономика, 1987. 342 с.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: Норма, 2001. 431 с.
11. Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. Ч. 1. Саратов, 1991. 172 с.
12. Розанова В. Человеческий фактор в предпринимательстве // Управление персоналом. 1999. № 5. С. 42-48.

Резюме

Экономикалық категорияның келесі мәні қарастырылған: жұмыс күші, енбек қорлары, енбек шамасы, адам факторлары, адам ресурстары және капиталы. Енбек аясындағы өзара байланыс пен әрекеттіне саралау жүргізіледі.

Summary

In the article the author examines the nature of the economic categories: labor force, workforce, working potential, human factor, human resources, human capital. The author analyzes the relationship and the interaction of the examined categories in the work sphere.

Поступила 28.06.10г.