УДК 331.2

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК КОМПЛЕКСНАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Акьюлов Р.И. к.соц.н.
Институт экономики УрО РАН снс

Ключевые слова: человеческие ресурсы, экономические ресурсы, управление активами, экономическое развитие

В статье на основе теории человеческого капитала разрабатывается экономическая категория «человеческие ресурсы», предлагается классификация экономических ресурсов, включающая человеческие ресурсы и схематически показывающая их взаимосвязь с другими ресурсами. Дается развернутое определение понятия «человеческие ресурсы», обосновывается актуальность и применимость данного понятия к характеристике человеческого фактора в экономике. В работе детализируются количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов, проводится сравнительный анализ данного понятия с такими категориями, как «трудовые ресурсы», «человеческий потенциал», «человеческий капитал». Предлагается также структура человеческих ресурсов, включающая несколько категорий населения, различающихся по социально-трудовым признакам.

Успешное развитие экономики предполагает соблюдение интересов не только хозяйствующих субъектов, но и конкретных людей. Экономическое развитие связано также с усилением эксплуатации природных ресурсов, развитием энергетики и возникновением, в связи с этим, экологических проблем. Все это находит отражение в разработке новейшей экономической теории – концепции социально ориентированной экономики, предполагающей соотнесение интересов участников рынка, государства и всего населения. В социально ориентированной экономике акцент перемещается на человека, поскольку быстро стали повышаться потребности людей, возрастать роль знаний, интеллектуального потенциала общества в производстве материальных благ и услуг, углубляться избирательность многообразных видов производственной и непроизводственной деятельности к профессиональным и личным качествам и способностям работника. Немаловажным является постоянная адаптация людей к новым явлениям, возникающим в ходе экономического развития, реформирования экономики на рыночных началах.

Пониманию сущности резервов человеческого фактора в экономике способствует рассмотрение человека в качестве активной производительной силы, активного субъекта отношений собственности, обмена, распределения и потребления. Благодаря своему труду, своему вкладу в производство, и, в первую очередь, производство материальных благ, человек занимает центральное место в структуре производительных сил общества. Человек способен «быть источником стоимости, притом большей стоимости, чем имеет он сам»[1]. По теории человеческого капитала, являющейся одним из современных направлений развития неоклассической теории, главным движущим фактором процесса производства является рабочая сила. Человеческий капитал является уникальным экономическим ресурсом, который увеличивается по мере поступления в него инвестиций.

Современное экономическое развитие открывает все более эффективные способы превращения имеющихся в его распоряжении ресурсов в товары и услуги. Сегодня в структуре экономических ресурсов человеческие ресурсы приобретают исключительно важное значение (рис. 1).



Рис. 1 Классификация экономических ресурсов

Человеческие ресурсы как часть населения страны являются фактором экономического развития наравне с материальными ресурсами. Однако между этими факторами существует принципиальное различие. Человеческие ресурсы – это люди, которые не только создают, но и являются потребителями материальных благ и услуг. При этом материальные и духовные потребности людей, принадлежащих различным социальным группам, могут заметно отличаться. Это может быть обусловлено такими демографическими категориями как пол, возраст,

[1] Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-у изд. Т. 23. С. 215.

семейное положение, уровень образованности, уровень здоровья, принадлежность к различным профессиям, а также социальными, психофизиологическими особенностями людей. Теория человеческого капитала определяет работников как активы и, следовательно, инвестирование в них формирует дополнительные ресурсы и должно приносить определенный доход.

До последнего времени в экономической науке, статистическом учете, государственном регулировании экономики используются утвердившиеся во времена плановой экономики такие категории как «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал общества», наряду с которыми начинают все чаще применяться понятие «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы».

По мнению специалистов в области социально-трудовых отношений трудовые ресурсы «представляют собой часть населения страны, которое в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способно производить материальные блага или услуги»[2]. На протяжении длительного времени экономическая наука в нашей стране изучала только три группы населения: 1) трудоспособные в трудоспособном возрасте; 2) фактически занятые в сфере экономики; 3) подростки и пенсионеры. Таким образом, охватывалась только часть трудового потенциала страны и в основном с точки зрения укрупненных объемных характеристик. Трудовой потенциал включает источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели. Применительно к отдельному предприятию, организации понятие трудовой потенциал выступает как «предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта»[3].

Трудовой потенциал представляет собой трудовые ресурсы, рассматриваемые в качественном аспекте с учетом таких демографических параметров как пол, возраст, образование и состояние здоровья населения. Трудовой потенциал выступает своеобразным видом распределения трудовых ресурсов. В свою очередь, «трудовые ресурсы выступают как форма выражения человеческих ресурсов и состоят из трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (т.е. населения в трудоспособном возрасте за вычетом неработающих инвалидов I и II групп), работающих подростков и работающих пенсионеров»[4].

---

[2] Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. С.24.

[3] Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М. Изд. ЮНИТИ, 1999.С.25.

[4] Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. С.43.

Качество жизни человека во многом определяется его умением найти наилучшее применение своим навыкам, умениям и знаниям в новой экономической системе. Успешность адаптации каждого работника в современной экономике во многом зависит от уровня его развития, образованности, профессиональной и социальной мобильности. Возможности реализации собственного потенциала во многом зависят от возраста. Ранний и зрелый периоды жизни человека являются наиболее благоприятными для развития и реализации способностей. Пожилой возраст позволяет в основном предавать накопленный опыт и практические навыки работникам других возрастных когорт, т.е. более молодым. При этом собственные психофизические способности у работников пожилого возраста снижаются.

В современной экономике и трудовом законодательстве нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней – 59 лет для мужчин и 54 года для женщин. Вместе с тем для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизическими нагрузками на организм работника, пенсионный возраст наступает на 5-10 лет раньше. Многие из тех, кто вышел на пенсию раньше общепринятого возраста на льготных условиях, в реальной жизни не перестают трудиться, выполняя другую работу, и потому остаются в составе трудовых ресурсов.

Определенную часть людей трудоспособного возраста составляют те, кто никогда не работал или прекратил работу по состоянию здоровья. Сюда относятся инвалиды I и II групп, которых государство обеспечивает пенсией по инвалидности. Однако труд инвалидов достаточно часто используется в экономике. Это подтверждают исследования по проблемам занятости инвалидов, которые показывают, что почти половина из них – 44% - работают, а треть - на постоянной основе[5], особенно, в крупных городах. При этом трудовыми ресурсами по определению назвать их нельзя, но они реально трудятся. Это один из примеров, когда работающие группы людей, при этом признанные официально нетрудоспособными, представляют собой не что иное как человеческие ресурсы.

Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации в редакции Федерального закона от 29.12.2004 № 201-ФЗ, главы 11, ст.63 лица моложе 16 лет могут приниматься на работу в исключительных случаях. Разрешается легкий труд в свободное от учебы время учащихся 14 лет для подготовки к производительному труду и с согласия одного из родителей.

Для экономической теории важной проблемой всегда являлось влияние характеристик человека на производительность труда. Так, Маршалл в своих работах анализировал «условия, от которых зависят

[5] Новожилова О.В. Инвалид на рынке труда / Журнал Социологические исследования. 2001. № 2. С. 130-134.

здоровье и сила населения – физическая, умственная, нравственная»[6]. Понятия «рабочая сила» и «человеческий капитал» используются для детерминации участия людей в экономических процессах. В экономике труда рабочую силу характеризуют как «способность человека к труду, совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма»[7].

Человеческий капитал, в отличие от рабочей силы, предполагает наличие комплекса качеств работников, которые определяют производительность и являются источником потенциальных доходов при их возможной реализации в трудовой деятельности. Этот комплекс включает в себя здоровье, врожденные физические и умственные способности, образование, профессиональные навыки и умения, мобильность. Для наиболее полного определения возможностей эффективного труда целесообразно расширить набор характеристик на основе такого понятия как человеческий потенциал, который в большей степени соответствует реалиям современной экономики. И.В. Соболева, в частности, определяет человеческий потенциал как «накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей»[8].

В экономической теории человеческий потенциал рассматривается не во всем многообразии его характеристик, а в той мере, в которой его развитие и реализация определяет социальную и экономическую эффективность воспроизводственных процессов. Поэтому в фокус внимания попадают сфера трудовой деятельности и сфера потребления. Термин «потенциал» обычно означает возможности, основанные на имеющихся средствах, запасах, источниках, которые могут быть использованы.

Академик РАН Т.И. Заславская считает, что человеческий потенциал общества включает следующие компоненты: а) демографический, б) социально-экономический, в) социокультурный, г) деятельностный. При этом уточняется, что «социально-экономический компонент этого потенциала имеет две составляющие – трудовую и потребительскую». Социокультурный компонент зависит с одной стороны, от институциональной базы отраслей, участвующих в социализации и развитии человеческой личности (детские учреждения, образование, культура, наука), с другой – от особенностей менталитета сложившихся,

---

[6] Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Изд.Прогресс, 1993. С. 268

[7] Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М. Изд. НОРМА-ИНФРА- М, 2001. С.66.

[8] Соболева И. В. Воспроизводство человеческого потенциала: теория, методология, приоритетные направления. Автореферат диссертации на соискание ученой степени док. экон. наук, 2006. С. 19.

зрелых поколений…, от ценностей, потребностей, интересов и норм, доминирующих в массовом сознании»[9]. Т.И. Заславская дает определение понятия «человеческий потенциал общества», имея ввиду «целостную характеристику, отражающую важнейший фактор жизнеспособности общества, а, именно: готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими национальными общностями»[10].

Общепризнанным становится представление о решающей роли главной производительной силы – человека, способностей каждого работника, трудовых коллективов, социально-профессиональных групп осуществлять, совершенствовать трудовую деятельность и существенно повышать ее эффективность. Развитие человеческого потенциала продиктовано самой логикой трансформации общества и является наиболее важным фундаментальным стратегическим результатом всех социально-экономических реформ. Институциональная структура общественного устройства в первую очередь определяет социально-правовые условия воспроизводства и использования человеческих ресурсов, обеспечивая уровень развития и доступности услуг здравоохранения, образования, культуры, трудовой сферы. Т.И. Заславская выделяет обратную связь между уровнем поляризованности общества и эффективностью реализации его человеческого потенциала: «чем сильней поляризовано общество, тем большая часть его человеческого потенциала остается не реализованной и пропадает втуне»[11].

Для более полного и детального дальнейшего развития теории человеческого капитала целесообразно разрабатывать такое понятие как человеческие ресурсы применительно к мезоэкономическому уровню (региональный, национальный). До настоящего времени данная категория активно разрабатывалась западными специалистами на микроуровне – на корпоративном уровне, рассматривая управление человеческими ресурсами в контексте кадровой политики предприятий.

Понятие «человеческие ресурсы» появилось впервые и утвердилось в американском менеджменте в начале 70-х годов XX века взамен понятия «персонал», и впоследствии стало ключевым в этой управленческой науке. Сформировался новый взгляд на персонал, который стали считать не трудовыми ресурсами, а человеческими ресурсами. Сегодня эта терминология применяется к планированию потребности в трудовых ресурсах, комплектованию штата (планирование «человеческих ресурсов»), к повышению квалификации и профессиональному развитию

---

[9] Заславская Т.И. Избранные произведения /Т.2 Трансформационный процесс в России: в поиске новой методологии М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2007. С.338-339.
[10] Указ. соч. С. 356.
[11] Указ. соч. С. 361.

работников («развитие человеческих ресурсов»). Человек стал рассматриваться как невозобновляемый ресурс - элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовой функции, социальных отношений, состояния работника. Такой подход к персоналу как к ресурсу означает:

- индивидуальный подход ко всем работникам в пределах совмещения интересов фирмы и работника;

-осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда;

- отход от представлений о персонале как «даровом капитале», освоение которого не требует ни финансовых, ни трудовых, ни организационных, ни временных и других затрат со стороны работодателя.

Реализация концепции человеческих ресурсов на практике предполагает следующие новые моменты в кадровой работе:

- прогноз потребности в отдельных категориях персонала;

- переход к активным методам вербовки и отбора персонала;

- расширение масштабов внутрифирменного обучения персонала;

-использование формализованной оценки результативности и потенциала работников и т.д.»[12]

Концепция «человеческих ресурсов» признает необходимость капиталовложений в формирование, использование и развитие человеческих ресурсов исходя из их экономической целесообразности. Человеческий фактор стал рассматриваться как объект инвестиций не менее значимый, чем оборудование, технологии, информация. Принципиально новая технология кадрового менеджмента — «управление человеческими ресурсами» окончательно сформировалась в 80-е годы. Именно человеческий ресурс, человеческий капитал стал считаться стратегическим ресурсом, предполагающим наибольшие потенциальные возможности повышения эффективности функционирования организации. Современная концепция управления человеческими ресурсами представляет собой систему теоретико-методологических положений (принципов), раскрывающих возрастающую роль человеческих ресурсов не только как экономического ресурса, приносящего прибыль, но и как социальной ценности организации и общества в целом. М. Армстронг определяет понятие «управление человеческими ресурсами» как «стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия»[13].

---

[12] Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом Настольная книга менеджера Москва, издательство «Экзамен», 1999.

[13] Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8 - е изд. - СПб., 2005. С. 20.

Для выявления взаимосвязи и отношений между понятиями человеческий капитал, человеческий потенциал и человеческие ресурсы обратимся к общепринятым научным трактовкам собственно понятий «капитал», «потенциал» и «ресурсы». Между понятиями «потенциал» и «ресурсы» можно обнаружить общие моменты. В научной литературе понятие «ресурсы» интерпретируется как «денежные средства, ценности, запасы, возможности, источники средств, доходов (например, природные ресурсы, экономические ресурсы)»[14]. Потенциал - это «источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области (например, экономический потенциал)»[15]. И ресурсы и потенциал включают термины запасы, возможности. Вместе с тем просматривается и различие, заключающееся в том, что ресурсы характеризуются больше как источники средств, а потенциал – как средства. Таким образом, если человеческий потенциал как возможности для использования жизненных сил и профессиональных навыков человека в тех или иных целях, то человеческие ресурсы можно рассматривать не только как запасы, возможности, но и как источники средств. Это и есть специфика человеческих ресурсов, которые выступают и средством производства прибыли, и источником средств, как в смысле рождения детей, воспроизводства новых поколений рабочей силы, так и в смысле совершенствования своих умений, навыков, являющихся источником прибыли самого работника и его работодателя.

Собственно понятие капитал трактуется как «экономическая категория; в экономической теории К. Маркса стоимость, приносящая прибавочную стоимость в результате эксплуатации наемных рабочих классом капиталистов. Возникает на определенной ступени развития товарного производства, когда рабочая сила становится товаром в результате разорения и насильственного лишения непосредственных производителей средств производства. Капитал делится на постоянный и переменный; основной и оборотный; функционирует в формах промышленного, торгового и ссудного»[16].

Теория человеческого капитала изучает процесс качественного совершенствования человеческих ресурсов, образуя один из центральных разделов современного анализа предложения труда. С ее выдвижением связан настоящий переворот в экономике труда.

Наибольшее значение имели:

---

[14] Большой энциклопедический словарь: В 2-х т./ Под ред. А.М. Прохорова.- Изд-во Советская энциклопедия, 1991. Т.2. С. 261.

[15] Указ. соч. С. 188.

[16] Указ. соч. С. 540.

1) выделение «капитальных», инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда;

2) переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл работников (таким, как пожизненные заработки);

3) признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса.

Теория человеческого капитала предложила единую аналитическую рамку для объяснения таких, казалось бы, разнопорядковых явлений как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные и медицинские услуги, возрастная динамика заработков, различия в оплате мужского и женского труда, передача экономического неравенства из поколения в поколение и многое другое.

Человеческие ресурсы обладают системообразующим качеством, от них зависит эффективность использования всех остальных ресурсов. В современной экономике это понятие объединяет трудовые ресурсы и нетрудоспособное население. Предпосылкой развития общественного производства, главной производительной силой выступает население - та его часть, которая обладает совокупностью физических и духовных способностей, позволяющих ему трудиться.

Человеческие ресурсы, включая в себя как занятое, так и незанятое в экономике как трудоспособное, так и с ограниченной трудоспособностью население, предполагают наличие четырех категорий ресурсов. Первая - трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Вторая - работающее население вне пределов трудоспособного возраста. Данные группы выступают носителями человеческого капитала, приносящего конкретную и реальную пользу, прибыль работодателям и экономике в целом в виде овеществленного труда. Третья категория – неработающее по тем или иным причинам трудоспособное население. Четвертая – неработающая часть населения с ограниченной трудоспособностью. Последние две выступают в большей степени носителем человеческого потенциала. Человеческие ресурсы обладают количественной и качественной характеристикой, образуя в своей совокупности абсолютную меру, предопределяющую трудовой потенциал общества, который, в свою очередь, имеет количественный и качественный аспекты.

Количественный аспект характеризуется следующими параметрами:

а) общей численностью трудоспособного населения;

б) количеством рабочего времени, которое отрабатывает работающее население при сложившемся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественный аспект определяется следующими показателями:

а) состоянием здоровья, физической дееспособностью трудоспособного населения;

б) качеством трудоспособного населения с точки зрения уровня его общеобразовательной и профессионально-квалификационной подготовки.

Понятие «человеческие ресурсы» является основополагающим для общественных наук, связанных с изучением людей и отношений, возникающих между ними в процессе производственной, экономической и общественной деятельности. Специалисты, изучающие данную проблематику, предлагают «рассматривать понятие человеческие ресурсы с учетом внешних ресурсов жизнеобеспечения, непосредственно, внутренних ресурсов человека, используя понятие интегральный ресурс человека и потребительские ресурсы общественно-производственных отношений»[17].

Другие исследователи категорию «человеческие ресурсы» определяют как «количественную совокупность людей, т.е. населения той или иной страны, характеризуемую с качественной стороны, во-первых, общей трудоспособностью, которая позволяет выполнять какую-либо работу в общих условиях труда, во-вторых, профессиональной трудоспособностью - это способность к выполнению определенных профессиональных (квалификационных) функций, и, в-третьих, специальной трудоспособностью – способностью работать в определенных природно-климатических или производственных условиях»[18]. А. Дударь утверждает, что «в человеческие ресурсы включается все население в трудоспособном возрасте, включая занятых и тех, кто не может трудиться по каким-либо причинам, однако нуждается в потреблении жизненных благ, образуя так называемое понятие «человеческие ресурсы потребления. Человеческие ресурсы общества – это экономическая категория, которая представляет собой сложную систему социально-трудовых отношений в обществе по поводу производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, движение которых осуществляется с помощью «рынка человеческих ресурсов» как совокупности «рынка трудовых ресурсов» и «рынка человеческих ресурсов потребления»[19].

Категория «человеческие ресурсы общества» отражает диалектику воспроизводства человеческих ресурсов. С одной стороны, вновь включающийся в общественное производство человек должен быть не только физически и духовно здоров, но и обладать определенным минимумом общих знаний и умений, которые позволили бы ему, во-первых, квалифицированно овладеть одним из специализированных видов труда, а, во-вторых, в силу функциональных и структурных изменений общественного труда, постоянно совершенствоваться, повышать свои

---

[17] Евсеев В.О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности. М. Изд. «Гардарики», 2007. С.15.

[18] Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнена. СПб. Питер, 2002 – 1200 с. С.166.

[19] Дударь А.П. Методологические аспекты управления человеческими ресурсами в общественном производстве // Культура народов Причерноморья. Симферополь, 2001. № 26. С.251-257.

специальные знания, качество своего труда, свою трудоспособность. С другой, с течением времени трудоспособность людей ослабевает, утрачивается, на смену одним поколениям должны прийти новые. Следовательно, категория «человеческие ресурсы общества» может быть определена, во-первых, как потенциальная и, во-вторых, как реально действующая сила. Поэтому, на наш взгляд, человеческие ресурсы являются интегральным понятием, включающим как реально действующий человеческий капитал, так и человеческий потенциал, который скрывает в себе возможности для более эффективного использования человеческого фактора в перспективе, но не в настоящий момент времени.

Категория «человеческие ресурсы» охватывает круг отношений, связанных с целесообразной деятельностью человека, привычной для трудовых ресурсов вообще, но ещё плюс к этому вовлекаются неповторимые творческие способности, идеи и схемы их претворения в жизнь, принципиально новые подходы к решению, казалось бы, тривиальных задач и т.п., т.е. всё то, что является плодом личностного мышления человека, и что создаёт интеллектуальную собственность.

В мировой практике при оценке устойчивости экономического развития страны используют показатель прироста национального богатства, который, в свою очередь, характеризуют такие основные показатели, как человеческие ресурсы, включающие ценность труда и человеческий капитал; производственный капитал и природный капитал. Аналогичный подход можно применить и к крупному промышленному региону. Серьезной проблемой при характеристике человеческих ресурсов является отражение их многообразного состояния, развития и использования, используя соответствующие информативные показатели. Многочисленные статистические данные в области демографии, здравоохранения, образования, экологии дают возможность находить адекватные оценки человеческих ресурсов в рамках решения частных проблем. Однако изучение показателей, применяемых официальной статистикой, позволяет констатировать, что отсутствует единый комплексный методологический подход в освещении человеческих ресурсов как биосоциальной, экономической, производственной, экологической категории со всеми позитивными и негативными аспектами, отражающимися на динамике развития экономики и общества в целом. Наиболее комплексным, на наш взгляд, должен быть подход, использующий специфически акцентированные теории, такие как теория социальной работы, теория менеджмента, теория человеческого капитала, популяционные теории и др.

Теория человеческого капитала непосредственно связана с выработкой оптимальной стратегии развития человеческих ресурсов. До определенного момента и в конкретной последовательности в их

формирование инвестирует семья, сам человек, затем государственные, общественные и коммерческие организации, реализуя вместе с тем свои оперативные, тактические и стратегические цели. Человек, население в целом представляет собой основной ресурс любого государства, территории, т.к. является единственным самостоятельным субъектом, способным создавать материальные блага. Никакое самое совершенное автоматизированное производство не способно без участия человека создавать готовую продукцию для потребления. Человеческий ресурс имеет свою стоимость, как и любой ресурс. В связи с депопуляцией и снижением здоровья и качества населения в целом (ВИЧ, алкоголизм, наркомания, падение культуры, кризис образования) теряя человеческие ресурсы и их потребительские свойства, регионы и государство терпят убытки. Поэтому важное место в теории человеческого капитала должно занять направление, изучающее эффективность управления процессами воспроизводства, формирования, развития человеческих ресурсов, с определением соотношения доходности, издержек и уровня рентабельности их использования. Для этого необходимо сформулировать понятие «человеческие ресурсы» и детально разработать его как экономическую категорию.

Резюмируя вышеизложенное, предлагаем следующее определение данного понятия. *Человеческие ресурсы - это экономическая категория, характеризующая количественную совокупность всех поколений людей, проживающих на конкретной территории, имеющую качественные характеристики, включающие разные виды и объем здоровья, образования, брачной, репродуктивной, экономической активности и объединяемых экономическими, трудовыми, социально-психологическими отношениями, возникающими во всех сферах жизнедеятельности.*

Человеческие ресурсы могут различаться в зависимости от их привязки к той или иной территории или субъекта экономической деятельности. Таким образом, человеческие ресурсы по своему содержанию значительно шире таких понятий как «трудовые ресурсы» и «экономически активное население». Понятие «трудовые ресурсы» утвердилось в странах с плановой централизованной экономикой, что позволяло осуществлять государственное управляющее воздействие на человеческие ресурсы в наибольшем объеме. Для рыночной экономики данное понятие не совсем подходит, т.к. оно не охватывает заметную часть населения, участвующую в экономике, но не занимающуюся производительным трудом в традиционном его понимании. Например, куда отнести неработающих людей, владеющих акциями компаний и получающих прибыль, а также тех, кто, имея недвижимость или средства производства, сдают их в аренду, зачастую не регистрируя свои коммерческие действия и не платя налоги. Люди, занимающиеся домашним хозяйством, относятся ли к трудовым ресурсам? Большое

количество незарегистрированных трудовых мигрантов, работающих неофициально, также выпадают из категории трудовых ресурсов. Поэтому для эффективного управления экономикой, народным хозяйством необходимо использовать такое более емкое и современное понятие как «человеческие ресурсы».

Автор считает, что понятие «человеческие ресурсы», будучи экономической категорией, позволяет наиболее полно отразить основной объект управления социально-экономического развития территорий, регионов и страны в целом. Своеобразие человеческих ресурсов, являющихся одним из основных ресурсов экономики, заключается в том, что они являются одновременно и ресурсами для развития экономики и потребителями материальных благ и услуг.

За последние 10 лет, наверное, ни одна другая концепция не вызывала столько дискуссий во многих странах и среди научной общественности, руководителей, принимающих основополагающие решения на государственном и корпоративном уровне, как концепция человеческих ресурсов. Растущий интерес к ней может быть частично объяснен тем обстоятельством, что все страны стремятся учитывать изменяющиеся стандарты экономической эффективности.

Человеческие ресурсы являются общими ресурсами трудовой активности, труда как важнейшего фактора производства, которыми располагает экономика, теми потенциальными элементами и условиями, которые могут плодотворно использоваться при создании полезных благ.

«Человеческие ресурсы» рассматривают как понятие, характеризующее с качественной, содержательной стороны кадровый состав или весь персонал предприятия (фирмы, учреждения, организации). По мнению автора, рабочая сила или трудовые ресурсы отрасли, территории, региона, страны в целом являются лишь частью человеческих ресурсов, которые объединяют в себе не только работающее население, производящее определенный капитал, но и неработающее в данный момент времени, имеющее потенциальную способность в случае включения в трудовой процесс давать социально-экономический эффект. При этом, если когорты населения младше трудоспособного возраста максимальный экономический эффект реализации своего человеческого потенциала могут дать в будущем, то неработающие представители трудоспособных возрастов и даже старше начнут способствовать экономическому развитию в любой момент при включении в трудовую или общественно-значимую деятельность. Категория «человеческие ресурсы» не только тесно связана с такими понятиями как «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», но и объединяя их, представляет собой интегральное целое, определяющее стоимость и влияние человеческого фактора. Наряду с традиционными признаками, которые присущи таким понятиям как «кадры», «персонал»,

«рабочая сила», «трудовые ресурсы», понятие «человеческие ресурсы» включает в себя и такие качественные признаки, как способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития, общую культуру и нравственные ценности, способность к самоорганизации, синергетический эффект коллективной работы как результат «командного духа», мотивацию, предприимчивость и другие. Если строгое содержание понятий «кадры», «персонал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы» отражает функциональный, технократический подход к работнику и соответствует концепции «экономического человека», то термин «человеческие ресурсы» является выражением личностного подхода и соответствует концепции «человека социально-экономического».

Являясь ресурсами трудовой и вообще социальной активности людей, человеческие ресурсы, могут быть плодотворно использованы в социально-экономическом развитии региона, создавая для этого полезный эффект. Реализация проводимой экономической стратегии региона будет тем более успешной, чем большую активность проявит каждый участник хозяйственной деятельности.

Концепция человеческих ресурсов является, прежде всего, практической концепцией, появившейся в ответ на изменения условий хозяйственной деятельности корпораций в производственной, технической, социально-экономической сферах. Проявлением этих изменений явилось повышение роли рабочей силы в производстве. Практическая реализация современной концепции управления человеческими ресурсами во многом способствовала разрешению проявившегося в конце XX в. противоречия между возросшим потенциалом технологической системы производства и низкой степенью реализации трудового и творческого потенциала.

Формирование современной концепции управления человеческими ресурсами обусловлено действием целого ряда объективных факторов, среди многообразия которых, необходимо выделить основные: изменение социально-экономических и политических условий, структуры производства, расширение сфер, связанных с научно-техническим и сервисным обслуживанием, становление смешанной экономики, расширение негосударственного сектора хозяйства, развитие новых организаций, поощрение предпринимательской деятельности и др.

В результате влияния макроэкономических факторов происходит изменение ориентации производства на удовлетворение потребностей конкретных потребителей, происходит обострение конкуренции в рыночной среде, повышение значимости качества продукции. Осуществляется постепенная переориентация производства с массового, многосерийного на мелкосерийное.

По мере дальнейшего ускорения научно – технического прогресса, развития компьютерных информационных систем, интеллектуализации

бизнеса изменяется содержание трудовой деятельности. Повышаются требования, предъявляемые к работникам – в области концептуальных знаний, высокопрофессионального мастерства, навыков коллективного взаимодействия, творческих и предпринимательских способностей. Отрасли, связанные с новыми направлениями научно-технического прогресса, предъявляют значительно более высокие требования к качеству используемого персонала. Решающим фактором конкурентоспособности во многих отраслях становится обеспеченность квалифицированной рабочей силой (начиная с руководителей высшего звена и вплоть до операторов), уровень ее мотивации, организационные формы и другие обстоятельства, определяющие эффективность использования персонала.

Сегодня корпорации стремятся полностью обеспечить потребности собственного производства рабочей силой высокого качества, и за счет этого добиться важных преимуществ в конкурентной борьбе. Эта стратегия предполагает дополнительные вложения не только в подготовку и развитие рабочей силы, но и в создание необходимых условий для более полного ее использования, что, в свою очередь, создает заинтересованность фирм в сокращении текучести, закреплении работников за фирмой. Отсюда тенденция к существенному расширению и перестройке работы с персоналом.

Отмеченные изменения в содержании труда, бесспорно, просматриваются не только на производственном, но и на всех уровнях управления. В современном производстве управление людьми приобретает все более важное значение как фактор повышения конкурентоспособности и стратегического развития. На первый план выдвигается требование комплексного, системного подхода к «управлению человеческими ресурсами».

В ходе современного этапа развития происходит резкое расширение возможностей работников влиять на результаты производственно-хозяйственной деятельности. Объясняется это не только тем, что сегодня работник приводит в движение огромную массу овеществленного труда. Характер современной технологии производства и управления во многих случаях исключает жесткую регламентацию, требует предоставления известной автономии в принятии решений непосредственно на рабочем месте и одновременно ограничивает возможности надзора за действиями оператора. Подход к рабочей силе как к ресурсу означает осознание ограниченности источников отдельных категорий квалифицированных специалистов, управляющих, рабочих по сравнению с потребностями производства, что приводит к конкуренции за обладание наиболее важными и дефицитными ее категориями.

Для обоснования новых подходов к использованию работников и необходимости капиталовложений при освоении их потенциала «концепция человеческих ресурсов» прибегает к экономическим

аргументам. Подход к каждому человеку в производстве и управлении определяется экономическими критериями: полные затраты, вложенные в человека за счет капитала фирмы, начиная от расходов по его найму, подготовке и переподготовке и заканчивая расходами по созданию надлежащих условий труда и отдыха. При этом, затраты должны неизменно окупаться и, в долгосрочном аспекте приносить прибыль. В тех же случаях, когда наниматель имеет дело с рынком избыточной рабочей силы, низкоквалифицированным персоналом или соответствующей экономической конъюнктурой, эта концепция поворачивается иными гранями и фактически сочетается с наиболее архаичными формами кадровой работы, интенсификации труда.

Концепция человеческих ресурсов предполагает рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса любого вида экономической деятельности и отказ от представлений о рабочей силе как безусловном факторе производства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны собственника-работодателя. Человеческие ресурсы в таком случае как бы «уравниваются в правах» с финансовым и основным капиталом. Важным моментом теории человеческих ресурсов является посылка различий в «ценности» человеческих ресурсов, отражающих способность работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость. Различия в ценности определяются характером должности и индивидуальными различиями в компетенции работников, занимающих одинаковую должность.

Одним из постулатов теории «человеческих ресурсов» является приложимость ценностных категорий и оценок к использованию рабочей силы. С одной стороны, применение человеческих ресурсов характеризуется определенными затратами работодателя, помимо выплачиваемой заработной платы. К ним можно отнести затраты на отбор персонала, его обучение, социальное страхование и т.п. С другой стороны, человеческие ресурсы характеризуются способностью создавать доход, поступающий в распоряжение собственника. Именно эта способность определяет «ценностной» аспект использования человеческих ресурсов. Величина дохода зависит от индивидуальной производительности труда, его продолжительности и эффективности.

В современных экономических условиях усиливается разрыв между быстро изменяющимися потребностями производства и общим уровнем и характером профессиональной подготовки работников. Быстрая адаптируемость к непрерывно изменяющемуся спросу усиливает потребность в более высоком уровне общего и профессионального образования, непрерывном обучении работников, развитии у них способности к творчеству и постоянному обновлению. Инновационное развитие требует увеличения затрат на обучение, профессиональную подготовку, систематическое повышение квалификации и переподготовку.

Учитывая, что ресурсы представляют собой как непосредственно сами «средства, возможности, запасы», так и «источники средств, доходов». В отличие от потенциала, который в отличие от ресурсов только может быть использован для решения какой-либо задачи, достижения определенной государства в определенной области, ресурсы имеют двуединую природу, повторяя тем самым и сущность человека, который является одновременно и средством производства и источником средств производства, создавая новых людей. Поэтому к человеку, населению семантически более применимо понятие ресурс, отражающее социально-экономическую суть человеческого фактора в экономике. На наш взгляд, человеческие ресурсы являются суммой наличного, имеющегося человеческого капитала и человеческого потенциала, использование которого возможно в перспективе.

Общеизвестно, что объем производства определяется величиной капитала, используемого труда и уровнем развития технологий. Отсюда следует, что человеческие ресурсы представляют собой такой же капитал, как и производственная техника. В странах, где больше инвестируют средства на образование, воспитание, здравоохранение, отдых, строительство жилья, происходит увеличение человеческого капитала и наблюдается тенденция устойчивого экономического роста за счет повышения производительности труда, увеличения объемов производств и ВВП. Обоснованием данного положения может служить новая теория роста, разработанная нобелевским лауреатом Р. Лукасом, который рост производительности тесно связывает с инвестициями именно в человеческий, а не в физический капитал. Лукас доказывает, что инвестиции в конкретного человека повышают производительность не только его труда, но и других людей, работающих с ним. Это происходит в результате обмена знаниями и опытом, создания более высоких образовательных и культурных стандартов. Создаются сетевые положительные внешние эффекты.

Таким образом, оценка вклада человеческого фактора в экономическое развитие и поиск реальной методологии управления его развитием будет способствовать эволюции теории человеческого капитала и потребует дальнейшей разработки таких категорий, как человеческий потенциал, человеческие ресурсы, а также наиболее эффективных практических методик повышения производительности труда, применимых на различных уровнях.

Литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М. Изд. ЮНИТИ, 1999.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8 - е изд. - СПб., 2005.
3. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т./ Под ред. А.М. Прохорова.- Изд-во Советская энциклопедия, 1991. Т.2.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М. Изд. НОРМА-ИНФРА-М, 2001.
5. Дударь А.П. Методологические аспекты управления человеческими ресурсами в общественном производстве // Культура народов Причерноморья. Симферополь, 2001. № 26.
6. Евсеев В.О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности. М. Изд. «Гардарики», 2007.
7. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. М., издательство «Экзамен», 1999.
8.Заславская Т.И. Избранные произведения /Т.2 Трансформационный процесс в России: в поиске новой методологии М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2007.
9.Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-у изд. Т. 23.
10. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Изд.Прогресс, 1993.
11. Новожилова О.В. Инвалид на рынке труда / Журнал Социологические исследования. 2001. № 2.
12.Соболева И. В. Воспроизводство человеческого потенциала: теория, методология, приоритетные направления./Автореферат диссертации на соискание ученой степени док. экон. наук, 2006.
13.Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнена. СПб. Питер, 2002 – 1200 с.
14.Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.