

*А. Н. Скобкарёв*

**КАТЕГОРИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ  
ТЕРРИТОРИИ**

*Работа представлена кафедрой теории и практики управления филиала  
Уральской академии государственной службы в г. Ижевске.*

*Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор В. И. Некрасов*

**В статье показано, что для оценки влияния человека на экономику любой территории наиболее приемлемым является понятие «рабочая сила», при условии раскрытия аспектов постоянно развивающихся качественных ее составляющих.**

**The article shows that the most acceptable notion for estimation of man influence on an economy of any territory is “man power”. But this is true only in conditions of revealing of its quality components’ aspects and their constant development.**

В экономической теории, теории управления и смежных с ними теориях (социологии, физиологии, психологии, педагогике, статистике и других) в настоящее время отсутствует устоявшаяся терминология в сфере исследования проблем воспроизводства, качества и эффективного использования человеческих ресурсов в муниципальных образованиях и иных территориях.

Экономисты России часто оперируют утвердившимися во времена планирования в Советском Союзе категориями «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «совокупный работник», «человеческий капитал»<sup>1</sup>. Однако наиболее широко в отечественной литературе применяются такие используемые в мировой практике понятия, как «персонал», «кадры», «рабочая сила», «человеческие ресурсы». Сопоставляя их определения, можно обнаружить, что понятия «персонал» и «кадры» обозначают в основном физическое наличие работников: персонал определяется как «личный состав, совокупность работающих как по найму, так и собственников, которыми обладает организация», кадры – как «основной состав, постоянные работники, квалифицированная часть работников»<sup>2</sup>.

Понятия «человеческие ресурсы» и «рабочая сила» в большей степени обозначают человеческие способности и возможности. Человеческие ресурсы по этим определениям включают в себя физические, психические качества, способность к творчеству, общую культуру, нравственную надежность, профессиональные знания, умения, навыки конкретной личности, а также человеческие возможности, зависящие от факторов совместной деятельности, корпоративной культуры. Рабочая сила рас-

сматривается, в основном, как способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей (физических и духовных сил), которыми располагает организм, живая личность человека, и которые используются им в ходе производственного процесса<sup>3</sup>.

По мнению некоторых авторов, для оценки роли человека в современном производстве более подходящим является понятие «человеческие ресурсы», как наиболее обобщенный качественный показатель его способностей и возможностей<sup>4</sup>. Действительно, термин «человеческие ресурсы», по определению, складывающийся из ресурсов конкретных личностей (персонала организации), социально-психологических ресурсов (эффекта совместной деятельности) и духовных ресурсов (организационной культуры), наиболее применим для характеристики роли человека в организации, ибо только здесь могут быть проанализированы, достаточно точно оценены и эффективно использованы все эти ресурсы.

Однако для оценки роли человека в экономике муниципального образования или иной территории, на наш взгляд, наиболее подходит понятие «рабочая сила». Во-первых, потому, что на этих уровнях управления сложно или невозможно анализировать и учитывать эффект от использования способностей и возможностей конкретных личностей, эффект от совместной деятельности и эффект от организационной культуры. Поэтому рабочая сила в муниципальном районе или иной территории, как правило, рассматривается не как ресурс конкретных личностей, а как обобщенный ресурс через оценку их общего влияния на экономику.

А во-вторых, потому, что рабочая сила на рынке труда является товаром; и, как

любой другой товар, имеет все фазы воспроизводственного процесса (производство, распределение, обмен и потребление), которые реализуются главным образом в муниципальных образованиях и иных территориях при участии трех субъектов института социального партнерства: работодателей, наемных работников и государства (органов местного самоуправления). При этом рынок труда формирует объем, структуру и соотношение спроса и предложения на рабочую силу, стоимость, цену рабочей силы, конкуренцию (между работодателями за рабочую силу более высокого качества; между работополучателями за рабочие места; между работодателями и работополучателями за установление размера заработной платы, условия труда). Развитие рабочей силы по этим критериям характеризуют уровень социально-экономического развития и эффективного использования человеческих ресурсов в экономике территорий.

Для оценки рабочей силы как обобщенного ресурса необходимо знать уровень ресурса конкретных личностей. Однако в определениях понятия «рабочая сила», приводимых в литературе, аспекты качественных ее составляющих показываются недостаточно. Они приводятся лишь как «совокупность физических и духовных способностей» или как «совокупность физических и духовных сил» человека. В определениях не раскрывается их сущность и содержание. Это обстоятельство дает повод говорить об ограниченных возможностях применения понятия «рабочая сила» для оценки влияния человеческих ресурсов на экономику.

Некоторые авторы утверждают, что оно учитывает только уже имеющиеся физические и духовные способности, которые являются «даровым богатством, потенциальной, зафиксированной величиной»<sup>5</sup>. На наш взгляд, такое утверждение не объективно, ибо составляющие понятия «рабочая сила» (физические и духовные способности) не могут являться только природными, «даровыми» способностями, не тре-

бующими инвестиций и организационных усилий со стороны общества. Без постоянного развития этих способностей человека в процессе воспитания, обучения и трудовой деятельности он не сможет производить «какие-либо потребительные стоимости», товары и услуги, удовлетворяющие потребителей.

Подтверждением такому взгляду является мнение других авторов, которые показывают, что рабочая сила – «не только способность к труду, но и реальная сила, содержащаяся в человеке, наличный запас его мускульной, нервной, умственной энергии»<sup>6</sup>. Или: «рабочая сила выступает как потенциальная способность человека к труду, которая может реализоваться только в труде. В процессе труда происходят расходование нервной, мускульной энергии, а также другие затраты организма (овеществление знаний, умений, навыков, опыта). Результатом этого процесса (с точки зрения воспроизводства рабочей силы) для человека, как владельца, собственника рабочей силы, является создание жизненных средств, необходимых для ее восстановления»<sup>7</sup>.

На основании сказанного можно утверждать, что рабочая сила определяется как часть жизненных сил человека, включающих в себя наличный запас его мускульной, нервной, умственной энергии, за счет которых осуществляется его трудовая деятельность. Они требуют восстановления и постоянного развития, для чего необходимы соответствующие инвестиции и организационные усилия со стороны общества.

Возможности применения понятия «рабочая сила» для оценки влияния человеческих ресурсов на экономику, на наш взгляд, ограничиваются отсутствием методов определения величины ее составляющих: физических и духовных способностей, величины запасов мускульной, нервной, умственной энергии человека. Для устранения этого недостатка, мы полагаем, можно было бы принять, что мускульная энергия определяется состоянием физического здоровья человека, нервная – состоянием пси-

хического его здоровья, умственная – способностями мышления, овеществления знаний, умений, навыков, опыта, необходимых для успешного выполнения того или иного вида деятельности. При этом рабочую силу можно раскрыть через оценку указанных индивидуальных качеств человека, как но-

сителя рабочей силы – показателей физического и психического здоровья, а также способностей человека (табл.1). Указанные в таблице критерии оценки индивидуальных качеств человека позволяют косвенно определить качественные показатели его мускульной, нервной, умственной энергии.

**Таблица 1**

**Оценка индивидуальных данных человека как носителя рабочей силы**

Индивидуальные качества человека как носителя рабочей силы	Характеристика	Содержание	Критерии оценки индивидуальных качеств человека
Физическое здоровье	Отражает развитие физических способностей человека, гармоничное развитие форм и функций организма, его выносливость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Физические данные;</li> <li>• физическая культура;</li> <li>• здоровый образ жизни;</li> <li>• гигиена труда и быта</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень физического развития;</li> <li>• статическая и динамическая сила;</li> <li>• отсутствие физических заболеваний</li> </ul>
Психическое здоровье	Отражает эмоционально-волевою и психическую устойчивость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитость памяти, восприятия, речи;</li> <li>• познавательные, эмоциональные, волевые способности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень памяти, восприятия, речи;</li> <li>• уровень утомляемости, эмоционального самочувствия;</li> <li>• отсутствие неврологических и психических заболеваний</li> </ul>
Способности	Отражает совокупность индивидуальных качеств и склонностей, необходимых для успешного выполнения того или иного вида деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучаемость;</li> <li>• адаптируемость;</li> <li>• способность восприятия и усвоения знаний, умений, навыков;</li> <li>• способность овеществления знаний, умений, навыков и опыта</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень знаний, умений, навыков, опыта;</li> <li>• умение анализировать ситуацию, оценивать себя реалистично;</li> <li>• самостоятельность в выполнении того или иного вида деятельности;</li> <li>• умение осознавать свою ответственность</li> </ul>

Для более широкого раскрытия качественных аспектов рабочей силы, их применения не только для оценки индивидуальных показателей качества, но и агрегированных (что особенно важно для характеристики человеческих ресурсов муниципального района и иной территории), используется понятие «качество рабочей силы». Наиболее распространенным в литературе является следующее его определение: «качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника»<sup>8</sup>. При этом под квалификаци-

ей работника понимается совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, навыков и опыта для выполнения работы определенной сложности (разряда), компетентность, ответственность, инициатива, самостоятельность в принятии решений и другие качества.

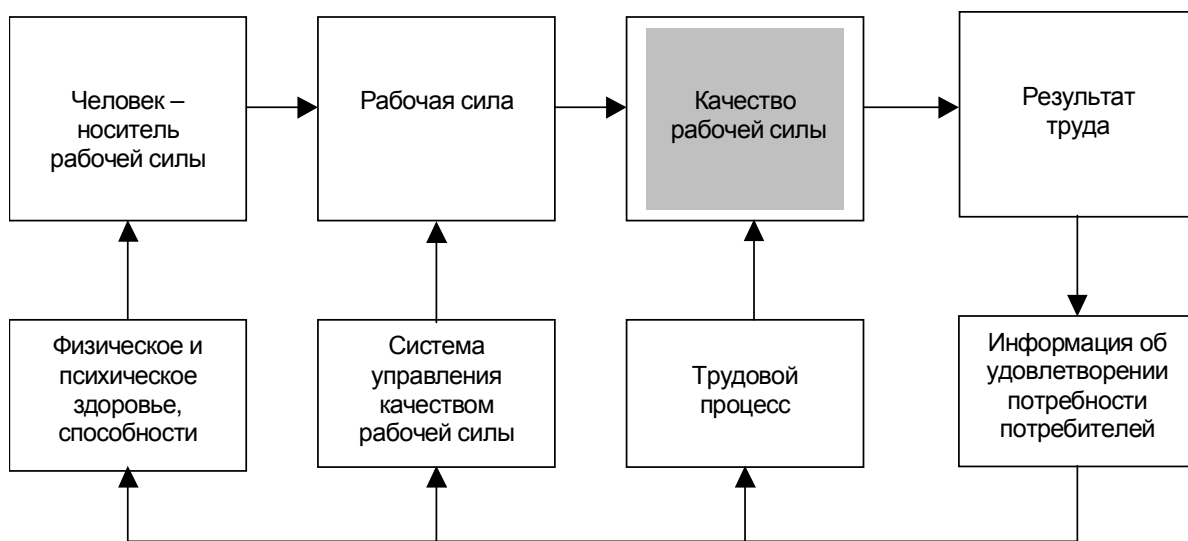
Под личностными характеристиками работника понимаются его физиологические (возраст, здоровье, внешность, рост, быстрота реакции), социально-психологические (умственные способности, интересы, характер) особенности, уровень общей культуры, нравственная надежность, а

также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность и другие показатели<sup>9</sup>.

Однако анализ вышеприведенного определения понятия «качество рабочей силы» показывает, что оно, согласуясь с фундаментальным определением качества как «объективно существующей совокупностью свойств и характеристик продукции, которая отличает ее от других», не в полной мере соответствует прикладному ее значению – способности продукции удовлетворять потребности<sup>10</sup>. В рыночных условиях такое требование является основополагающим, поэтому в определении качества рабочей силы оно должно найти свое место. Важным представляется включение в понятие «качество рабочей силы» и положения о необходимости его (качества) формирования «поставщиками» рабочей силы. Это будет подчеркивать не только

наличие природных свойств человека, но и необходимость их формирования в процессе воспитания, обучения и трудовой деятельности. Кроме того, определение качества рабочей силы должно учитывать, что рабочая сила – это товар особого рода: он используется его владельцем как капитал, для удовлетворения потребностей не только других потребителей, но и своих личных.

С учетом сказанного, нами предложено следующее определение качества рабочей силы: «Качество рабочей силы – это совокупность природных и формирующихся в процессе воспитания, обучения и трудовой деятельности свойств человека, включающих в себя квалификацию и личностные характеристики, проявляющиеся в процессе труда и соответствующие требованиям, необходимым для удовлетворения его личных и общественных потребностей». Схема формирования качества рабочей силы приведена на рис.1.



**Рис.1. Схема формирования качества рабочей силы**

Информация об удовлетворении потребности потребителей качеством рабочей силы, согласно рисунку, является механизмом обратной связи, который применяется для внесения (при необходимости) корректировки

мер по укреплению физического и психического здоровья человека, развития его способностей, совершенствованию системы управления качеством рабочей силы, а также по внесению изменений в трудовые процессы.

Таким образом, для оценки роли человека в экономике муниципального образования или иной территории нами предлагается использовать понятие «рабочая сила», которое рассматривается не как ресурс отдельных личностей, а как обобщенный ресурс через оценку их общего влияния на экономику территории. Для раскрытия аспектов качественных составляющих рабочей силы рассматривается через оценку физического и психического здоровья, а также способностей человека, который является ее носителем. Причем качественные аспекты рабочей силы наиболее полно могут быть показаны через использование понятия «качество рабочей силы». Его составляющие (квалификация и личностные характеристики работника) являются достаточно

распространенным инструментарием, позволяющим косвенным методом оценить уровень физических и духовных способностей человека, запасов его мускульной, нервной и умственной энергии. Для этого используются как количественные (квалиметрические) методы, подкрепленные соответствующим программным обеспечением, так и качественные (аналитические, описательные) методы оценки. Последние, как правило, дополняют количественные характеристики.

Количественная и качественная оценка рабочей силы служат основой для определения ее стоимости и цены на рынке труда конкретного муниципального образования или иной территории при определении величины инвестиций в его социально-экономическое развитие.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; Изд-во ЧеРо, 1996. С. 24.

<sup>2</sup> *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2003. С. 159; *Макарова И. К.* Управление персоналом: Учебник. М.: Юриспруденция, 2004. С. 9–10; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; Изд-во ЧеРо, 1996. С. 363–374.

<sup>3</sup> *Белкин В. Н.* Труд и рабочая сила человека. Екатеринбург: УрО РАН, 1996; *Волгин Н. А.* Экономика труда и социально-трудовая сфера: проблемы теории и практики, новые подходы // Известия Академии труда и занятости. 1998. № 3–4. С. 12–32; *Макарова И. К.* Указ. соч. С. 14, 282; *Маркс К.* Капитал: В 3 т. / Пер. И. И. Степанова-Скворцова. Т. 1. М.: Государственное издательство политической литературы, 1951; Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. Турчинова А. И. М.: Изд-во РАГС, 2003. С. 22; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; Изд-во ЧеРо, 1996. С. 23.

<sup>4</sup> *Макарова И. К.* Указ. соч. С. 6–11.

<sup>5</sup> Там же. С. 6–11.

<sup>6</sup> *Белкин В. Н.* Указ. соч.

<sup>7</sup> *Буланов В. С.* Воспроизводство рабочей силы в условиях становления рыночных отношений / Дис. на соис. учен. ст. доктора экономических наук. М.: Изд. Российской академии управления, 1994. С. 23–27.

<sup>8</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; Изд-во ЧеРо, 1996. С. 272–273.

<sup>9</sup> Там же. С. 272–277.

<sup>10</sup> *Огвоздин В. Ю.* Управление качеством: Основы теории и практики: Учеб. пособие. М.: Дело и Сервис, 2002. С. 47.