

УДК 331
ББК 65.240
К 29

ВЛИЯНИЕ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА

© 2014 В.В. Катов,

К. Э. Н.

Владимирский филиал РАНХиГС, г. Владимир

E-mail: kwant55@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы формирования трудовых ресурсов как важнейшей и активной части ресурсов общества. Состояние трудовых ресурсов исследуется как одна из форм выражения понятия «человеческие ресурсы». Трудовые ресурсы рассматриваются как рыночная категория и более широкое понятие, чем экономически активное население и рабочая сила. Предлагается рассматривать рынок труда, рынок трудовых ресурсов, рынок рабочей силы как главные факторы трудовых отношений в рыночной экономике.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, рынок труда, рынок рабочей силы, конкуренция, трудовые отношения, экономически активное население.

Abstract: The article presents labour force as the most important and active community resource. Labour force condition is examined as a form of the term “human resources”. The author introduces labour force as a market grade and a wider interpretation of the terms “gainfully occupied population” and “manpower”. Labour market, human resources, and manpower situation are considered to be the main factors in market economy employment relations.

Keywords: labour force, human resources, labour potential, labour market, manpower market, business competition, employment relations, gainfully occupied population.

Отказ государства от директивно-административной системы управления, в первую очередь, экономическими процессами, переход на рыночную форму хозяйствования с учетом национальной специфики потребовали использовать совершенно иные подходы к использованию, формированию, занятости трудовых ресурсов. В повседневный обиход вошли такие понятия как «рынок труда», механизмы рынка труда, такие как спрос и предложение рабочей силы. Вопросы теории и практики

управления трудовыми ресурсами, вопросы экономики трудовых ресурсов с переходом к рыночной экономике исследовались в разрезе регулирующей роли рынка труда, конкуренции на рынке труда, воспроизводства рабочей силы. Многие исследователи в качестве объекта и предмета управления трудовыми ресурсами рассматривают следующие направления:

- экономически активное и экономически неактивное население;

- сущность, виды и формы занятости;
- понятие, виды и причины безработицы;
- характеристика рынка труда, механизм действия и специфика рынка труда [3].

Частью населения и фактором экономического развития общества являются человеческие ресурсы, но данный термин используется, как правило, за рубежом. В России оперируют категориями «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал общества». Трудовые ресурсы – это одна из форм выражения понятия «человеческие ресурсы».

Термин «трудовые ресурсы» впервые применил академик С.Г.Струмилин в 20-е годы XX столетия. В 1954 году Международная конференция статистиков труда утвердила определение «общие трудовые ресурсы», включившие «собственно трудовые ресурсы» и «военнослужащих». Трудовые ресурсы в сегодняшнем понимании – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги. Трудовые ресурсы – более широкое, обобщающее понятие, оно характеризует именно имеющиеся ресурсы труда, в него входят как экономически активное население, так и военнослужащие, а также лица, занятые учебой с отрывом от производства, не занятые трудом и не ищущие работу. Рабочая сила в экономической теории понимается как совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает (обладает) человек и которые используются им для производства материальных и духовных благ. Носителем рабочей силы является человек. В условиях рыночного хозяйства рабочая сила является товаром, она

продается и покупается, имеет потребительскую стоимость, стоимость и цену.

В условиях рыночной экономики все эти условия налицо, в результате складывается система наемного труда. *Рабочая сила* – это только та часть трудовых ресурсов, которая продает свою рабочую силу на рынке труда, т.е. это наемная рабочая сила и безработные. То есть в рыночной экономике понятие «экономически активное население» шире понятия «рабочая сила», но уже понятия «трудовые ресурсы». Таким образом, трудовые ресурсы – это важнейшая и активная часть ресурсов общества. Это более широкое понятие, чем экономически активное население и рабочая сила. Они определяют все имеющиеся в данном регионе (муниципальном образовании) ресурсы живого труда, используемые и неиспользуемые в общественном производстве и сфере услуг.

По мере развития общества быстро меняется распределение трудовых ресурсов между городом и селом. Трудовые ресурсы города растут как количественно, так и качественно, они отличаются более высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. На селе же складывается неблагоприятная возрастная структура (молодежь мигрирует в город), здесь растет неполная занятость (сезонность) и излишняя численность работающих. «Экономически неактивное население – это то население, которое не входит в состав рабочей силы». К нему относятся следующие категории:

- а) учащиеся, студенты, аспиранты, докторанты очных форм обучения;
- б) лица, получающие различные виды пенсии;
- в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными;

г) лица, отчаявшиеся найти работу, прекратившие ее поиск;

д) лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Слово «потенциал» означает средство, закон, источники, которые могут быть использованы в экономике как «ресурсный потенциал».

Понятие «трудовой потенциал» появилось в науке (экономической литературе) и средствах массовой информации в 70-е годы, а в научный оборот вошло в 80-е годы.

В 90-х годах термин «трудовой потенциал» стал использоваться в государственных и правительственных документах. Так, в 1994 году было принято постановление «О целевом проекте «Формирование трудового потенциала для наукоемкого производства», нацеленное на поддержание и развитие космической отрасли промышленности России.

Во всем мире пришли к признанию решающей роли главной производительной силы человека. «Человеческий потенциал» получил признание как главный капитал рыночного хозяйства.

Трудовой потенциал – это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников и трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности. Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристику. Количественно он определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период. Качество трудового потенциала характеризуется четырьмя основными составляющими:

– физической – это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;

– интеллектуальной – это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров (образовательный и квалификационный состав трудовых ресурсов);

– социальной – это показатель социального, психологического и нравственного состояния общества (социальная среда, справедливости защищенность);

– технико-технологической – этот показатель зависит от технической вооруженности.

Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники. Различают трудовой потенциал человека, предприятия, поколения и страны. Трудовой потенциал человека (как отдельного лица) – совокупность его различных качеств: состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, т.е. его физические, умственные и интеллектуальные возможности. Трудовой потенциал предприятия – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. Трудовой потенциал региона, муниципального образования – совокупный трудовой потенциал людей разных поколений, проживающих на территории региона. Трудовой потенциал поколения, страны – сводная экономико-географическая характеристика трудовой активности людей (чел.-лет). Трудовой потенциал – это ресурсная категория. Он включает в себя ис-

точники, средства, ресурсы труда. В качестве главного показателя объема применяется численность, а показателя использования – человеко-год. Однако ряд исследователей в качестве общего показателя предлагают использовать человеко-час, т.к. среднесписочная численность предприятий при неполной занятости не может быть эталоном при оценке величины потенциала (15% – величина отработанных человеко-часов среднесписочной численности).

Трудовой потенциал количественно определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период. Качество характеризуется четырьмя основными сопоставляющими: физической, интеллектуальной, социальной и технико-технологической. Он выступает своеобразным видом распределения трудовых ресурсов и используется как методологический инструмент их изучения.

При рассмотрении проблемы обеспечения российской экономики трудовыми ресурсами следует исходить из того, что трудовые ресурсы представляют собой сложную, самоорганизующуюся систему, обладающую сложной структурой, которая в процессе развития может видоизменяться путем усложнения структуры (прогрессивное развитие) или же ее упрощения (регрессивное развитие). Системный подход к исследованию трудовых ресурсов должен применяться в единстве с диалектикой как теорией развития и сопровождаться раскрытием действия законов диалектики применительно к трудовым ресурсам.

Понятие «трудовые ресурсы» является рыночной категорией, имеет широкую информативность и позволяет использовать его как эффективный ин-

струмент государственного регулирования рынка труда.

В любом современном обществе всегда существует часть населения, которая желает работать (причем неважно, является ли эта часть населения занятой или ее можно отнести к безработным), и те, кто нанимает этих желающих работать на работу для производства каких-нибудь товаров или услуг.

И те и другие, а также государство, как один из самых заинтересованных посредников устанавливающее основные правила игры, вступают в непосредственные и опосредованные контакты друг с другом по поводу купли-продажи рабочей силы, обучения работников и использования их в процессе производства. Возникающая при этом между ними совокупность отношений носит название рынок труда.

Однако кроме понятия «рынок труда» существует еще и понятие «рынок рабочей силы». Некоторые утверждают, что предметом купли-продажи является труд, а не рабочая сила. Но это не так, поскольку труд – это процесс, и он не может быть предметом купли-продажи. Еще К.Маркс доказал, что потребительная стоимость товара – рабочая сила именно и состоит в том, что она способна приносить прибавочную стоимость, прибыль на вложенный капитал. А классики политической экономики А.Смит и Д.Рикардо сделали вывод о том, что прибыль, процент и рента являются нетрудовыми доходами, т.е. результатом эксплуатации. Но для превращения рабочей силы в товар необходимы три условия. Первое – работник должен быть лишен средств производства и средств существования. Второе – работник должен быть юридически свободным, иметь возможность полностью распоряжаться своей рабочей силой. Третье – на рынке должен быть владелец

средств производства, способный покупать рабочую силу.

Чтобы отделить первое от второго, сейчас все чаще к рынку труда относят отношения занятого населения и работодателей, а к рынку рабочей силы всего экономически активного населения страны. Однако и понятие «рынок рабочей силы» при желании можно расширить. Так к занятым и безработным гражданам мы можем добавить еще такую значимую часть населения, как учащиеся (вузов, техникумов, ТУ и т.п.), которые еще не принимают непосредственного участия в общественном труде, но активно к этому готовятся. В целом всю ту совокупность отношений, которую активизируют все вышеназванные категории населения, мы назовем рынком трудовых ресурсов, а трудовыми ресурсами – все население страны в трудоспособном возрасте, за исключением инвалидов, пенсионеров, а также подростков в нетрудоспособном возрасте, занятых в экономике.

«Эффективное развитие рынка труда становится основным фактором разви-

тия сферы трудовых отношений, формирования и использования трудовых ресурсов, сочетания конкуренции на рынке труда с партнерскими отношениями работников, работодателей и государства...» [1]. Анализ происходящих процессов на рынке трудовых ресурсов необходимо рассматривать в разрезе особенностей конкуренции на рынке труда, основными из которых являются:

- 1) современные подходы к определению конкуренции и их использование применительно к конкуренции на рынке труда;
- 2) виды конкуренции на рынке труда, значение конкуренции;
- 3) принципы организации рынка трудовых ресурсов.

Как известно, принцип конкуренции относится к числу базовых принципов рыночных условий хозяйствования при организации социально-трудовых отношений. Рассмотрим, как можно адаптировать всеобщие принципы организации рыночного пространства, к специфике конкурентных отношений на рынке труда.

Таблица 1

Сравнительная характеристика действия основных рыночных принципов

№ п/п	Содержание принципа	Сфера трудовых отношений (предложено автором)	Базовые рыночные отношения
1.	Свобода выбора деятельности	Рабочая сила является товаром, собственник распоряжается им самостоятельно	Право любого хозяйствующего субъекта на выбор деятельности
2.	Равноправие на рынке субъектов различных форм собственности	При приеме на работу не допускается различного рода ограничения по полу, возрасту, вероисповеданию и т.д., кроме отдельных случаев (ряд профессий требуют отсутствия судимости)	Экономические права субъектов экономических отношений не должны зависеть от форм собственности
3.	Саморегулирование	Механизмы рыночного ценообразования рабочей силы при сохранении минимальной оплаты труда	Механизм рыночного саморегулирования предполагает конкуренцию, соотношение спроса и предложения, рыночную цену
4.	Конкуренция	Конкуренция работодателей на рынке труда по отдельным, наиболее востребованным категориям профессий наемных работников	Современная, цивилизованная форма поведения хозяйствующих субъектов в условиях рынка
5.	Децентрализация управления, хозяйственная самостоятельность	Свобода выбора на рынке труда сферы трудовой деятельности, условий оплаты труда	Отсутствие рычагов принуждения при выборе режима хозяйственной деятельности субъектов рынка
6.	Участие государства в рыночных процессах	Комплексное формирование инфраструктуры рынка труда, разработка единых правил его функционирования	Условие надежности рынка, упорядочивающее воздействие
7.	Свободное ценнообразование	Продавец товара «рабочая сила» и покупатель товара формируют цену товара на основе спроса и предложения, и «качества» товара	Ценообразование происходит на основе спроса и предложения, соглашения между покупателем и продавцом
8.	Самофинансирование	Свобода деятельности работников, самостоятельность в финансовом поведении и ответственность	Деятельность всех хозяйствующих субъектов на самостоятельной финансовой основе
9.	Экономическая от-	Возмещение материальных	Неотвратимость компен-

	ветственность	расходов по досрочному расторжению трудового договора, оплата по инвалидности	сационных выплат нанесенного ущерба
10.	Принцип договорных отношений	Коллективные договоры, трудовые договоры и иные формы договоров – обязательная форма трудовых отношений	Договорная, контрактная система соглашений между хозяйствующими субъектами
11.	Механизм социальной защиты	Защита населения от вероятных, непредвиденных событий	Государственная защита социально уязвимых слоев населения, управление занятостью, пенсионное регулирование

Существует несколько основных подходов к исследованию конкуренции, а именно:

- поведенческий;
- структурный;
- инновационный.

Конкуренция в разрезе поведенческого подхода, с позиций А.Смита, рассматривается как:

- честное, без сговора соперничество за наиболее выгодные условия продажи;
- конкуренция, как способ удовлетворения стремления к редким благам;
- борьба за ограниченный объем платежеспособного спроса потребителей на доступном хозяйствующему субъекту сегменте рынка.

В современном понимании поведенческий подход к конкуренции предполагает основой конкурентное поведение потребителей, процесс взаимодействия между субъектами конкуренции, на основе конкурентного платежеспособного спроса.

Структурный подход в исследовании конкуренции определяет состояние рынка, когда отдельные покупатели и продавцы не могут влиять на цену, но формируют ее своим вкладом спроса и предложения. Данное состояние чаще называется равновесным, или рынком совершенной конкуренции. Примени-

тельно к рынку рабочей силы, рынку труда конкуренция подобного типа практически невозможна.

Й.Шумпетер, Ф.Хайек предложили инновационный подход к исследованию конкуренции и рассматривали конкуренцию как соперничество старого с новым, с инновациями [7], как процесс, посредством которого люди получают и передают знания. По их мнению, на рынке только благодаря конкуренции скрытое становится явным, конкуренция требует рационального поведения на рынке, стимулирует рациональность.

Следует отметить, что к исследованию конкуренции на рынке труда наиболее адекватными подходами являются поведенческий и инновационный. При этом поведенческий подход позволяет охарактеризовать содержание и значение конкуренции на рынке труда, а также дифференцировать ее виды в зависимости от характера и направленности конкурентных отношений и участвующих в них субъектов. Инновационный подход позволяет раскрыть содержание личной конкурентоспособности и обозначить основные направления ее роста.

Авторский подход к исследованию конкуренции на рынке труда предполагает конкуренцию двух видов.

1. Конкуренция наемных работников за рабочие места. Субъектом конкуренции данного вида являются наемные работники, их профессиональная компетенция, опыт, личной (профиль личности) и организационной (способность к участию в трудовой деятельности внутри организации) компетенций. Объектом конкуренции является конкретная вакансия, обладающая определенной привлекательностью в глазах соискателей. Предмет конкуренции – личная конкурентоспособность соискателя вакансии, выраженная в комплексе функциональных характеристик его в качестве индивидуального трудового ресурса, позволяющих соискателю выполнять определенный вид трудовой деятельности на одинаковом или лучшем уровне в сравнении с другими соискателями. Признаком присутствия данного вида конкуренции является наличие как минимум двух кандидатов на вакансию, применение конкретных процедур отбора, отсутствие искусственных барьеров для соискателей, применение количественных показателей и методик оценки реальной трудоспособности соискателя, выбор наиболее конкурентоспособного соискателя. Конкуренция работодателей за рабочие места проявляется в участии в конкурентных процедурах найма, как новых соискателей, так и уже действующих работников предприятия. Проведение конкурса в конкурентном режиме позволяет извлекать дополнительный экономический эффект от конкурентных процессов, в том числе и снижение ставок оплаты труда в условиях конкуренции. Использование технологий кадрового резерва дает возможность непрерывного внутреннего воспроизводства кандидатов на вакансии. Наличие кадрового резерва является значимым фактором форми-

рования внутренней конкурентной среды, заставляя и действующих и потенциальных кандидатов непрерывно самосовершенствоваться, повышать свой профессиональный уровень и функциональность, что способствует повышению эффективности использования трудовых ресурсов, формированию «человеческого капитала» в иное корпоративное конкурентное преимущество. Аттестация персонала формирует дух конкуренции как лучшего стимулирующего фактора, способствующего активизации трудового поведения и препятствующего размыванию мотивов трудового поведения. Конкурентная аттестация персонала позволяет проводить ротацию персонала по итогам проведенной аттестации.

2. Конкуренция работодателей за работников. Процесс состязательного поведения в этом случае обусловлен превышением предложения над спросом на рынке труда, наличие работников с уникальной профессиональной компетенцией, применением работниками конкурентного типа поведения по поиску работы, выраженного в систематической поисковой деятельности и выборе конкретного места работы на конкурентной основе с использованием рационального подхода к оценке содержания трудовой деятельности, ставки заработной платы, условий труда, льгот и компенсаций. Результат конкуренции такого вида – занятие работодателями конкретной вакансии в условиях наличия выбора и альтернативных предложений со стороны работодателей-конкурентов.

В заключение отметим, что современный рынок трудовых ресурсов представляет собой разновидность механизма перераспределения и использования трудовых ресурсов между предприятиями, отраслями, сферами

деятельности, уровнями занятости. Конкуренция на рынке трудовых ресурсов является механизмом, обеспечивающим повышение его эффективности за счет выработки у кандидатов жела-

ния непрерывного профессионального роста, наличие факта конкуренции между действующими и потенциальными работниками, роста вовлеченности в трудовую деятельность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года / Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 47, ст. 5489.
2. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. - М.: Финстатинформ, 2010.
3. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов. - М.: Высш. шк., 2011.
4. Исаев З.Э. Управление трудовыми ресурсами. - М., 2010.
5. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А. Управление трудовыми ресурсами: учеб. - М.: ИНФРА-М, 2009.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М., 2007.
7. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. - М., 2010.