

**УДК 331.1**

## **ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**Замараева М.В.**

**Научный руководитель – д.э.н., профессор Васильева З.А.**

***Сибирский федеральный университет, г. Красноярск***

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется количеством и составом его населения. Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории – в муниципальном образовании района, города, региона, страны.

Частью населения и фактором экономического развития общества являются человеческие ресурсы, но данный термин используется за рубежом. В России же 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».

Трудовые ресурсы - совокупность людей, обладающих способностью трудиться, т.е. это наличное трудоспособное население, обладающее необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями для работы в производстве.

Совокупность трудовых ресурсов общества, с точки зрения участия в трудовой деятельности, распределяется по характеру деятельности. В зависимости от нее выделяются: занятые в общественном производстве, в сфере обучения и в сфере личного труда.

Одним из последствий научно-технического прогресса является снижение доли занятых в производственной сфере и увеличение доли занятых в непроизводственной сфере людей. Это объясняется тем, что по мере повышения общественной производительности труда общество получает возможность обеспечить ускоренное развитие непроизводственной сферы, улучшить условия и повысить уровень жизни населения.

Таким образом, в структуре занятости и в производственной и непроизводственной сферах происходит перераспределение трудовых ресурсов в пользу наиболее эффективных и прогрессивных отраслей и подразделений, определяющих социальный и научно-технический прогресс, обеспечивающих все более полное удовлетворение материальных и культурных потребностей.

В последнее время в отечественной экономической литературе все чаще появляется понятие «человеческие ресурсы». Человеческие ресурсы - это люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система ценностей, творческие и новаторские способности. Именно эти факторы позволяют обеспечить экономический рост, благосостояние и безопасность страны. Определяющую роль играют сфера труда, условия занятости, глубокие преобразования во всей системе трудовых отношений, без которых невозможно осуществить действительный поворот к человеку, как главной цели функционирования социально-ориентированной экономики.

Применительно к условиям рыночной экономики широко используется понятие «человеческий капитал». Богатство общества должно рассматриваться как совокупность человеческого и материального капиталов. Основы теории человеческого капитала создали видные американские экономисты Т. Шульц и Г. Беннер. В России в последние годы значительное внимание вопросам формирования и использования человеческого капитала уделили А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, М.М. Критский, В.Т. Смирнов, Л.П. Кураков, А.Г. Краснов и др., которые под человеческим капиталом понимают

накопленный запас здоровья, знаний и др. опыта, способностей, культуры, целесообразно используемые в производственной деятельности по созданию продукции и услуг, увеличивая доходы человека, предприятия, общества.

В основе человеческого капитала выделяются капитал здоровья, трудовой капитал, интеллектуальный капитал, организационно-предпринимательский капитал и культурно-нравственный капитал.

Показателями капитала здоровья выступают состояние здоровья, заболеваемость, потери рабочего и жизненного времени от болезней, лечения и оздоровления, потенциал предстоящей активной жизни и др.

Показателями трудового капитала являются уровень профессионального образования, профессиональный опыт, совмещение профессий, профессиональные достижения и рост и др.

К показателям организационно-предпринимательского капитала относятся наличие собственного капитала предпринимателя, контролируемого им капитала, наличие прав собственности на ограниченные ресурсы, организационные привилегии и коммерческие секреты, рейтинг организационного опыта и достижений предпринимателя и др.

Культурно-нравственный капитал характеризуется показателями уровня и качества полученного образования, оценок интеллекта, эрудиции и культуры, фактов отклоняющегося поведения и поступков от общечеловеческих правил поведения и др.

К показателям интеллектуального капитала относят перечень интеллектуальной собственности и форм закрепления авторских прав, интенсивность использования интеллектуальных продуктов и др.

Объективной основой более пристального рассмотрения концепции "человеческого капитала" служат структурные изменения в российской экономике, требования научно-технического прогресса и экономического роста, необходимость сохранения интеллектуального потенциала России.

Журнал «Эксперт» провел круглый стол с участием Д. Медведева на тему «Человеческий капитал в стратегии национального развития». По словам Медведева, его вывела на проблему человеческого капитала работа с национальными проектами. Социальная политика патернализма предполагает отношение к человеку как к пассиву, на который государство должно тратить деньги. Медведев, напротив, очевидно намерен выстраивать социальную политику, основанную на отношении к человеку как к активу, в который государство вкладывает деньги. Опыт реализации национальных проектов показывает, что привычная патерналистская политика в социальной сфере зашла в тупик. Необходимо рассматривать социальные отрасли как обычные отрасли производства. А это означает переход от понятия «человеческие ресурсы» к понятию «человеческий капитал», из чего следует необходимость разработки механизма самовозрастания этого вида капитала.

Категория «человеческий капитал» позволяет с единых позиций изучать многие явления формирующегося рынка труда, а также является одной из основ теории роста, распределения доходов, экономики благосостояния, планирования семьи и т.д. В этой связи следует отметить, что категория «человеческий капитал» раскрывает сущность процесса накопления навыков и способностей людей. Подобное положение отмечалось еще в работах А.Смита, Д.Рикардо, К.Маркса.

Основополагающим моментом теории человеческого капитала выступает положение об инвестициях в человеческий капитал, которыми являются любые действия, повышающие квалификацию и способности или, другими словами, производительность труда рабочих. При этом выделяют три основных вида инвестиций: во-первых, расходы на образование, которые выступают наиболее важным видом инвестиций в че-

ловеческий капитал; во-вторых, расходы на здравоохранение, т. е. хорошее здоровье, в конечном счёте, способствует повышению работоспособности трудящихся и производительности их труда; в-третьих, расходы на мобильность, когда рабочие мигрируют из мест с низкой производительностью труда в места с более высокой. Дело в том, что в будущем подобные вложения обеспечат выгоду от повышения рыночной стоимости трудовых услуг, выражением которых выступает заработная плата, находящаяся в прямой зависимости от того, сколько отдельный человек, семья или работодатель планируют вложить в человеческий капитал.

В комплексе проблем труда важное место занимают вопросы формирования трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов – это процесс обеспечения каждого подразделения производства необходимым количеством работников определённого профессионально-квалификационного состава в соответствии со структурой производства, его производственным направлением и структурой рабочих мест. Оно включает в себя не только заполнение имеющихся рабочих мест, но и подготовку рабочей силы соответствующего количества и качества. Это значит, что прежде чем предприятие получит новых работников, претенденты должны пройти этапы обязательного обучения в образовательной школе, профориентацию, получить специальную или профессиональную подготовку.

Формирование трудовых ресурсов включает также подготовку новых рабочих кадров для возмещения естественной их убыли и обеспечения прироста, соответствующего масштабам производства и уровню развития производительных сил. Неотделимым элементом формирования трудовых ресурсов является и повышение квалификации работников, т. е. приобретение знаний и навыков, отвечающих происходящим изменениям в технологии производства, организации труда и его оплаты, внедрении новых форм хозяйствования. Естественной основой формирования трудовых ресурсов является население, выступающее как конкретно-историческая совокупность людей, проживающих в пределах определённой территории.

Влияние демографических процессов на формирование трудовых ресурсов осуществляется, прежде всего, через рост населения и изменения его половозрастной структуры. При этом возрастная структура населения оказывает воздействие на экономическую нагрузку трудоспособной части населения, мобильность населения, на уровень производительности общественного труда и т. д. В целом, изменения в составе населения и трудовых ресурсах взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Демографические процессы весьма противоречивы и находятся под влиянием многих факторов: социально-экономических, политических, национальных, природных и др.

Следующим элементом формирования трудовых ресурсов является профессиональная ориентация молодёжи, которая представляет собой комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медико-биологических, психологических и других мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания у молодых людей, вовлечение их в трудовую деятельность и выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии.

Таким образом, в настоящее время формирование трудовых ресурсов в России представляет собой сложный неординарный процесс, сложившийся под влиянием инерции прежней планово-централизованной системы организации труда, подготовки кадров и т. д., и, вследствие экономического кризиса и позитивных процессов преобразования хозяйственной системы возникает необходимость создания новой системы формирования трудовых ресурсов.