

**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: РАЗНЫЕ ПОДХОДЫ К  
ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ**  
**LABOR RESOURCES: DIFFERENT APPROACHES TO  
DEFINING THE DEFINITION**

*Зверева Светлана Александровна*

*Студент 3 курс, факультет «Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования»*

*Самарский государственный технический университет*

*Россия, г. Самара*

*Научный руководитель:*

*Хорина Ирина Вениаминовна, кандидат экономических наук,*

*доцент кафедры «Национальная и мировая экономика»*

*Самарский государственный технический университет*

*Россия, г. Самара*

**Аннотация:** В представленной статье сделан краткий обзор научных изысканий отечественных и зарубежных ученых в части определения понятий «трудовой ресурс». Рассмотрены разные интерпретации понятия «трудовые ресурсы», такие как «трудовой потенциал», «рабочая сила», «человеческий капитал», «персонал», «человеческие ресурсы». Выявлены общие и отличительные черты понятия «трудовые ресурсы». Предложено авторское понятие трудовых ресурсов.

**Annotation:** The presented article provides a brief overview of the scientific research of domestic and foreign scientists in terms of the definition of the concept of "labor resource". Various interpretations of the concept of "labor resources" are considered, such as "labor potential", "labor force", "human capital", "personnel", "human resources". The general and distinctive features

*of the concept of "labor resources" are revealed. The author's concept of labor resources is proposed.*

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, человеческие ресурсы, персонал, человеческий капитал, трудоспособное население.

**Keywords:** labor resources, labor force, labor potential, human resources, personnel, human capital, able-bodied population.

Ключевым фактором эффективной организации производства на предприятии являются люди и рациональное их использование. Поэтому все работодатели прилагают огромные усилия по поиску и привлечению к себе работников, обладающих наиболее полным набором благоприятных и ценных характеристик и качеств: профессионально-квалификационных, личностных, деловых и др. При этом возникает разнобой в терминологии для обозначения этого ресурса для производственной деятельности.

Рассмотрим разные подходы научных деятелей к определению понятия «трудовые ресурсы».

Одним из первых кто сформировал в своей статье понятие «трудовые ресурсы» был академик С.Г. Струмилин в 1922 году – это та часть населения, обладающая физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности [1].

Экономист Остапенко Ю.М. считает, что это «трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве» [2].

О.В. Баскакова отмечает, что трудовые ресурсы, с точки зрения экономики, определяют отношения трудоспособного населения, обладающего физической и интеллектуальной способностью к труду, к определенным государством условиями воспроизведения рабочей силы [3].

А.Т. Романова отмечает, что трудовыми ресурсами в качестве планово-учетного показателя выступает численность трудоспособного населения страны, а также незанятого в трудовом процессе трудоспособного населения рабочего возраста [4].

Ремизов К. С., Слезингер Г. Э., Адамчук В. В. категорию «трудовые ресурсы» определяют как часть населения, обладающего соответствующими профессиональными знаниями, физическими и интеллектуальными способностями и навыками для работы в какой-либо сфере приложения труда, т. е. рассматривают с точки зрения участия трудоспособного населения в общественном секторе экономики [5].

В соответствии с существующей сегодня в России методикой понятие «трудовые ресурсы» - часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в народном хозяйстве[6].

Систематизирую различные подходы к определению понятия «трудовые ресурсы» можно выделить несколько трактовок его интерпретации. Одна из которых, это рассмотрение трудовых ресурсов как одной из форм выражения «человеческие ресурсы». В трудах известного российского специалиста в области управления персоналом А.Я. Кибанова утверждается, что «человеческие ресурсы – это понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизведения, развития и использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека [7].

Во-вторых, расширительная трактовка понятия «трудовые ресурсы», которая отождествляет их с категорией «трудовой потенциал». Трудовой потенциал работника – это «мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность. На

основе своего трудового потенциала взрослый человек становится членом общества» [8].

Однако следует отметить, что трудовой потенциал в отличие от трудовых ресурсов, т. е. трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, включает в себя и тех людей, которые вышли за пределы рабочего возраста или же не вошли еще в его пределы, но фактически участвуют в общественном труде. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности.

В-третьих, в современной научной литературе довольно часто употребляется термин «человеческий капитал», а «трудовые ресурсы» выступают составной его частью. Основы формирования концепции человеческого капитала были заложены в работах основоположников классической экономической теории: У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо.

Они первыми ввели в науку идеи важности рабочей силы, способности человека, его образования в росте богатства страны и ее населения.

Первое определение человеческого капитала принадлежит Т. Шульцу. Т. Шульц писал: «Концепция капитала исходит из наличия нечто реально существующего, что обладает экономическим свойством оказывать будущие услуги, имеющие некоторую стоимость. Понимание капитала, как нечто такого, что оказывает будущие услуги, позволяет приступить к последующему делению целого на две части: на человеческий и нечеловеческий капитал».

В отечественной науке теорией человеческого капитала фундаментальным образом начала заниматься лишь с начала девяностых годов прошлого столетия, с момента начала осуществления радикальных экономических реформ в России. Например, С.А. Дятлов человеческий капитал определил как «сформированный в результате инвестиций и

накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека» [9].

В-четвертых, понятие «трудовые ресурсы» отождествляют с понятия «рабочая сила». Так, М.Я. Озеров раскрывает значение термина «рабочая сила» как совокупность врожденных и приобретенных физических, интеллектуальных и духовных способностей человека к труду, необходимых и непосредственно предназначенные для использования при производстве товаров и оказания услуг [10].

Л.А. Андросова утверждает, что под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве [11].

В-пятых, отождествление понятий «трудовые ресурсы» и «персонал». Понятие «трудовые ресурсы» охватывает всех фактических и потенциальных работников, обладающих способностью к труду. В рамках отдельной компании наиболее употребляемым понятием является «персонал».

Персонал (от лат. *personal* – личный) – постоянный состав работников организации, составляющих группу по профессиональным или иным признакам с указанием должностей и присвоенных по каждой должности окладов; совокупность всех работников организации, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, и т. д.) [12].

В результате анализа различных трактовок понятия «трудовые ресурсы» были выделены пять подходов к его определению, которые, в

свою очередь, являются основой научной концептуализации изучаемого понятия.

Проведем теоретический обзор понятий «трудовые ресурсы», выделим общие и отличительные черты, результаты оформим в таблицу 1.

Для отображения полной сущности понятия «трудовые ресурсы», мы предлагаем следующее определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы реальная (то есть активная) часть трудового потенциала, которая выражается в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые могут быть реализованы только в процессе создания материальных благ и услуг в конкретный период времени.

Таблица 1 – Теоретический обзор понятий «трудовые ресурсы»

Автор, источник	Определение	Общие признаки	Отличительные черты
С. Г. Сирумилин	Трудовые ресурсы – планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте. В качестве финансово-экономической категории это понятие означало часть населения, обладающую необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями	Трудоспособный возраст, физическое развитие	Трудовые ресурсы рассматривались как планово-учетная категория
И. А. Минаков	Трудовые ресурсы как ключевая и производительная сила представляет собой значительный фактор производства, рациональное внедрение которого гарантирует рост производства в АПК и его экономической эффективности	-	Трудовые ресурсы рассматривались как производительная сила, как фактор производства и его экономической эффективности
Н. Я. Коваленко	В состав трудовых ресурсов	Трудоспособн	В трудовые ресурсы

	включаются как сотрудники, занятые в общественном производстве, так и часть населения, которая не принимает участие в процессе труда, но при соответствующих условиях может быть применена для изготовления сельскохозяйственной продукции	ое население	включены и сотрудники, занятые в общественном производстве
Н. К. Долгушкин и В. Г. Новиков	Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая обладает важным физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, возможностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности	Отдельная категория населения. Физическое развитие	Обладающие здоровьем, образованием, культурой, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности
Современный экономический словарь	Трудовые ресурсы – экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности	Трудоспособное население, физические способности	Данное понятие определяло категорию населения, обладающую не только физическими, но и духовными способностями для участия в трудовой деятельности
Е. В. Касимовский	Трудовые ресурсы – это конкретная совокупность трудоспособного населения, участвующего в общественном производстве	Трудоспособное население	Совокупность трудоспособного населения, участвующего в общественном производстве
Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендер	Трудовые ресурсы занимают промежуточное место между	Рабочая сила	Трудовые ресурсы рассматривались как отдельная

<p>общественностью и общей рабочей силой. Авторы определяют трудовые ресурсы как отдельную категорию, отсеченную от прочего населения</p>		<p>категория, отсеченная от прочего населения</p>
---	--	---

### **Список источников информации**

1. Струмилин, С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С.Г. Струмилин. – Хозяйственное строительство, 1922. – Вып. 2. – 32-46 с.
2. Алимов, А.В. Корпоративная культура как инструмент поддержки эффективности труда / А.В. Алимов // Экономика и предпринимательство. - 2017 - №1. - 394-396 с.
3. Алимов, А.В. Эффективная работа промышленного предприятия на основе стратегии вознаграждения за труд в рамках бизнес-процессов / А.В. Алимов, А.В. Гагаринский, Г.П. Гагаринская, И.Г. Кузнецова // Экономика и предпринимательство. - 2017 - №2. - 646-652 с.
4. Армстронг, М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала//М.Армстронг, Т. Стивенс / пер. с англ. О.В. Теплых; под ред. Т.В. Герасимовой. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс. - 2013 – 512 с.
5. Веснин, В.Р.Менеджмент: учебник / В.Р. Веснин - 4-е изд.; перераб. и доп. - Москва: Проспект. - 2013 - 616 с.
6. Володькин, А.Г. Эффективность труда менеджера и пути ее повышения / А.Г. Володькин // Экономические науки, №1 (16)/2013, 9-11 с.
7. Галиуллин, Х.Я. Методологические проблемы оценки экономической эффективности труда / Х.Я. Галиуллин, Г.П. Ермаков // Проблемы современной экономики. – 2013. - № 4 (48). - 159-164 с.
8. Гастев, А.К. Как надо работать: Практическое введение в науку организации труда / под общ.ред. Н.М. Бахраха, Ю.А. Гастева, А.Г. Лосева, Е.А. Петрова. – Изд. 3-е. – М.: ЛИБРОКОМ, 2013. – 480 с.

9. Голованов, А.И. От производительности к эффективности труда / А.И. Голованов // Вестник Томского государственного университета. - 2016. - №376. - 137-141 с.

10. Горскина, Л.С. Качество трудовой жизни на промышленных предприятиях – миф или реальность / Л.С. Горскина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2017. - №2. 17-18 с.

11. Гретченко, А.И. Производительность труда: Активизация человеческого фактора. / А.И. Гретченко - М.: Экономика. – 2013. – 143 с.

12. Грибов, В. Д. Экономика организации (предприятия): Учебник / В. Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. - М.: КНОРУС, 2015. - 408 с.