



Экономика труда и управление персоналом

Научная статья

УДК 331.1

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2024.2/11845>

JEL: A10; H11

Трудовые ресурсы организации: воспроизводственный аспект

О. А. Колесникова^{1✉}, О. А. Зенкова², Н. И. Хромов³

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, 394018, Воронеж, Российская Федерация;
Воронежский институт высоких технологий, ул. Ленина, 73а, 394043, Воронеж, Российская Федерация

² Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, 394018, Воронеж, Российская Федерация

³ Донецкий государственный университет, ул. Университетская, 24, 283001, Донецк, Российская Федерация

Предметом исследования в данной статье является рассмотрение воспроизводственного аспекта применительно к трудовым ресурсам организаций. Данная проблема лишь слегка обозначена в экономической литературе и не получила должного развития.

Целью работы является уточнение и развитие трактовки категории «трудовые ресурсы организации» и рассмотрение содержания и особенностей ее воспроизводственного аспекта.

Методология. В работе использованы методы комплексного теоретического анализа и сравнительной интерпретации рассматриваемых понятий, методы статистической обработки данных и их графической интерпретации. Информационной базой исследования послужили публикации по научно-теоретической и практической проблематике использования категорий трудовых ресурсов и рабочей силы, статистические данные об их численности и структуре, методические материалы, авторские исследования.

Результаты. В статье дана авторская трактовка категории «трудовые ресурсы организации» как совокупности занятых в ней собственников средств производства и наемных работников, состоящих с организацией в определенных правовых отношениях и реализующих свои интересы и профессиональные способности в соответствии с действующей системой мотивации, обоснованы ее особенности. Рассмотрены функционирующие в организациях типы воспроизводства трудовых ресурсов в увязке со стадиями жизненного цикла организации и источниками формирования трудовых ресурсов. Выделены фактическая и потенциальная составляющие трудовых ресурсов. Обосновано влияние мотивации труда на реализацию различных возможностей обеспечения эффективности использования трудовых ресурсов организаций.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, организация, воспроизводство, жизненный цикл, мотивация.

Для цитирования: Колесникова, О. А., Зенкова, О. А., & Хромов, Н. И. (2024). Трудовые ресурсы организации: воспроизводственный аспект. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, (2), 42–53. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2024.2/11845>

Введение

Выделение категории «трудовые ресурсы организаций» – до сих пор дискуссионный вопрос отечественной экономической науки. Длительное время среди специалистов господствовала точка зрения, что данная категория относится к территориальному аспекту социально-экономической жизни, т. е. «это максимально возможная часть населения определенной территории, способная участвовать в трудовой деятельности» (Мурашкина, 2017), поэтому правомерно говорить о трудовых ресурсах страны, региона, города и т. п.

В России с советских времен категория «трудовые ресурсы» широко использовалась для характеристики экономического потенциала страны и ее отдельных регионов (Косяков, 1970; Костина, 1979). Что касается организаций, то к ним считалось применимым понятие совокупной рабочей силы, ушедшее сейчас из научного обихода. С 1993 г. Россия перешла на международную систему квалификации состава населения, предполагающую использование понятий экономически активной и неактивной его частей. Начиная с 2015 г. понятие «трудовые ресурсы», в соответствии с международными стандартами, перестало использоваться в российской статистике труда наряду с ушедшими также понятиями экономически активного и неактивного населения. Вместо них в статистику введены категории «рабочая сила» и «лица, не входящие в состав рабочей силы».

К сожалению, такой отказ от национальной традиции, проявившийся не только в терминологической области, отрицательно повлиял на исчисление, использование и мониторинг величины и источников пополнения трудовых ресурсов. Между тем для России это огромный и важнейший ресурс, включающий совокупность реальных и потенциальных работников с их физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности,

который постепенно становится лимитирующим для страны и многих ее регионов. Поэтому правильный научно-методологический подход к истолкованию понятия «трудовые ресурсы», возвращение ему традиционно базовой роли в системе социально-экономических категорий имеет большое практическое и даже стратегическое значение.

В последние десятилетия получила распространение категория «трудовые ресурсы организаций». С этим подходом можно согласиться, поскольку в организациях действуют не только факторы производства, но и используются различные ресурсы, разновидностью которых выступают трудовые. Их отличием от других видов ресурсов организации – материальных, финансовых, информационных, технологических, ресурсов времени – является то, что в качестве такого ресурса выступают живые люди, сознательно использующие свои способности согласно собственным и (в определенной степени) коллективным интересам.

На начало 2021 г. в России было 3 345 100 организаций. В 2023 г. их число снизилось на 4,4 %, составив 3 197 542 единиц, среди которых по форме собственности преобладают частные (табл. 1).

Среднегодовая численность работников организаций, по данным Росстата за 2021 г., составляла 43 млн чел. (57,0 % численности рабочей силы), из них в государственных и муниципальных организациях трудились 39,0, в частных – 49,4 %. Занятые в организациях составляют, со скидкой на неточность публикуемых данных, 62,5 % общей численности населения России и немногим более 47 % ее трудовых ресурсов.

Цель данной статьи – уточнить трактовку категории «ресурсы организации» в нашем понимании и рассмотреть ее воспроизводственный аспект, не исследованный в экономической литературе.

Таблица 1

Распределение организаций и предприятий РФ по формам собственности, 2021 г.

Всего, тыс. ед.	В том числе							
	Государственные		Муниципальные		Частные		Прочие	
	тыс. ед.	%	тыс. ед.	%	тыс. ед.	%	тыс. ед.	%
3345,1	89,6	2,7	177,5	5,3	2824,3	84,7	253,8	7,3

Источник: составлено по: Российский статистический ежегодник. 2022 : Стат. сб. / Россия. М., 2022. С. 21.

Материалы и методы исследования

Информационной базой данного исследования выступают отечественные и зарубежные публикации по теории и методологии формирования и практике использования категорий трудовых ресурсов и рабочей силы, статистические данные об их численности и структуре, методические материалы, авторские научные работы и практические исследования разных лет по данной проблематике.

При подготовке работы использована методология комплексного теоретического анализа и сравнительной интерпретации понятий рассматриваемой проблемной области с позиции смежных научных дисциплин – экономической теории, экономики труда, демографии, социологии др. Авторы прибегали также к статистическим методам обработки данных и их графической интерпретации.

В ходе изучения литературных источников (Горбунова, 2011; Афанасьева & Волков, 2015; Савенков, 2012; Зверева & Хорина, 2021) выявлено, что единого понятия трудовых ресурсов организации до сих пор не сложилось. Поэтому рассмотрим наиболее распространенные

подходы к его трактовке в отечественной литературе в связи с эволюцией самого понятия «трудовые ресурсы» (табл. 2).

Очевидно, что рассматриваемый понятийный аппарат эволюционировал в направлении уточнения содержательной характеристики категории с учетом изменения социально-экономической системы. В плановой системе СССР важно было анализировать трудовые ресурсы с позиции учета и планирования производительных сил общества для обеспечения их развития. Важно было отойти от отождествления трудовых ресурсов с рабочей силой, разграничить в их составе реальные и потенциальные элементы. С переходом к смешанной экономике встала задача обеспечения сопоставимости с международными критериями подхода к определению и прогнозированию трудовых ресурсов.

Расширение трактовки категории «трудовые ресурсы» на организации состоялось на рубеже XX–XXI вв. На этом уровне также приходится преодолевать отождествление содержания категории – с персоналом, кадрами, человеческими ресурсами. К настоящему времени установилось понимание, что трудовые

Т а б л и ц а 2

Развитие трактовки категории «трудовые ресурсы»

Определение	Источник	Характеристика
Часть населения в трудоспособном возрасте с необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями	Струмилин (1922)	Термин использовался для характеристики трудового потенциала страны как планово-учетная категория
Численность потенциальной и действующей в общественном производстве рабочей силы	Косяков (1970); Касимовский (1975)	Экономическая категория; трудоспособное население
«Общие» трудовые ресурсы, включившие собственно трудовые ресурсы (занятых в хозяйстве страны и безработных) и военнослужащих	Костина (1979)	Элемент производительных сил общества. Исключение работников непроизводительного труда
Трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности; включает активную и пассивную части	Кудрявцева (2012)	Современная количественная и качественная трактовка
Население, занятое экономической деятельностью, а также способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам	Приказ Росстата от 29 сентября 2017 г. № 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда»	Занятое и незанятое трудоспособное население
Трудовые ресурсы организации – это соответствующим образом подготовленные наемные работники списочного состава, собственники и совладельцы	Колесникова и др. (2022)	Определены состав по критерию собственности и необходимость соответствия квалификационным требованиям

ресурсы – часть человеческих: последнее понятие шире. Разграничение трактовки трудовых ресурсов организации с персоналом и кадрами идет по пути уточнения различий между ними и, как представляется, еще не завершено.

Результаты исследования

Наиболее объективным и полным определением понятия трудовых ресурсов организации представляется следующее: трудовые ресурсы организации представляют собой общую совокупность работников, занятых здесь в соответствии со штатным расписанием, принадлежащих к разным профессионально-квалификационным группам и получающих заработную плату (трудовой доход) в организации (Azizi et al., 2021).

Однако это определение является, на наш взгляд, всего лишь расширительной трактовкой категории «персонал организации», поскольку количественно и структурно обе категории одинаково выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей. Но разница между ними состоит в том, что трудовые ресурсы предприятия характеризуют его потенциальную производственно-экономическую эффективность, которая может быть различной.

В рамках отдельной компании понятие «трудовые ресурсы» правомерно употреблять в терминологии «персонал». С рассматриваемой точки зрения персонал предприятия – это часть трудовых ресурсов общества микроуровня, реально занятая и уже используемая в конкретной организации.

Трудовые ресурсы организации характеризуются следующими отличиями:

а) *от других уровней (макро-, мезо-) трудовых ресурсов:*

– иными структурными элементами – здесь функционируют только занятые трудоспособные лица. Незанятые – высвобожденные, уволившись в связи с текучестью кадров и др. причинами работники – покидают коллектив организации, пополняя внешние источники и резервы трудовых ресурсов общества или вообще выходя из их состава;

– другими социально-экономическими отношениями – как внутри организации, так и с внешней средой;

б) *от других видов ресурсов организации.* Данный ресурс представлен живыми людьми,

которые выступают собственниками данного ресурса, поэтому их включение в процесс труда является сознательным и добровольным и они могут свободно менять объекты трудовой деятельности. Степень их трудовых усилий может характеризоваться разными результатами, поэтому нуждается в определенной мотивации. По роли в трудовом и производственном процессе конкретной организации и способу включения в него они подразделяются:

– на работодателей, которые могут быть собственниками средств производства, капитала, заинтересованными в осуществлении трудового процесса, его результатах и получении дохода на капитал;

– наемных работников, которые трудятся за оплату труда. Руководители организации также могут быть наемными работниками – высшего звена.

Исходя из вышеизложенных соображений, предлагаем следующее определение рассматриваемой категории: трудовые ресурсы организации представляют собой совокупность занятых в ней собственников средств производства и наемных работников, состоящих с ней в определенных правовых отношениях и реализующих свои интересы и профессиональные способности к необходимым здесь видам трудовой деятельности в соответствии с действующей системой мотивации.

Данное определение дополнено выделенными курсивом аспектами, характеризующими специфику трудовых ресурсов организации и отсутствующими в других известных нам определениях. Различная степень мотивации и тем самым реализации потенциала трудовых ресурсов определяют темпы роста производства и производительности труда, качество продукции и успешную работу организации.

Трудовые ресурсы организации функционируют в процессе воспроизводства, представляя собой «непрерывный, циклический процесс, реализуемый в формальных (между работниками и работодателем) и неформальных (между претендентами на трудоустройство и работодателем) трудовых отношениях по поводу производства, распределения, перераспределения и использования (потребления) трудоспособности работников и/или претендентов на трудоустройство» (Глаз, 2012). Типы воспроизводства, действующие на макроуровне, имеют место и на индивидуальном уровне – организаций.

На уровне организаций, как и в обществе в целом, воспроизводство осуществляется на основе использования большой совокупности факторов, но имеет свою специфику:

– базовыми в этом процессе являются демографические факторы, обеспечивая численность трудовых ресурсов общества как части населения определенного пола, возраста и образования (Дуракова & Майер, 2021; Дуракова и др., 2023). Организации «черпают» персонал из этого источника;

– при недостатке собственных ресурсов труда организации формируют и удовлетворяют спрос на труд мигрантов – как внутренних, так и иностранных, создают для них условия миграционной привлекательности, опосредованно влияя на миграционную политику государства;

– технико-технологические факторы формируют качественную структуру собственного спроса на рабочую силу и тем самым – структуру образования, а также определяют уровень производительности труда в данной организации и опосредованно – в обществе в целом;

– качественную компоненту трудовых ресурсов организаций обеспечивает образовательный фактор. Организации формируют спрос на рабочие места для трудоустройства, «задавая» объем и структуру профессиональной подготовки рабочей силы в государственных и коммерческих образовательных учреждениях. В ситуациях расширенного воспроизводства спрос организаций повышен и удовлетворяется а) путем найма имеющейся на рынке дополнительной рабочей силы, а также б) в форме подготовки кадров самой организацией или по ее заказу профессиональными учреждениями;

– социально-экономические факторы влияют на воспроизводство трудовых ресурсов посредством оплаты и стимулирования труда своих работников, причем двояким образом: а) через уровень жизни, обеспечивая или не обеспечивая занятым работникам необходимый фонд жизненных средств, благ; б) через мотивацию труда, определяющую трудовое поведение конкретных работников и их групп.

Наличие у организации доходов и характер их использования обуславливают типы и количественные границы воспроизводства: простое, расширенное или суженное.

Простое воспроизводство – это поддержание равновесия, стабильности в основных аспектах деятельности организации. Применительно к трудовым ресурсам это проявляется в виде использования постоянной численности персонала и его профессионально-квалификационного уровня. Расширенное воспроизводство выступает в виде развития организации, в нашем случае – увеличения численности занятых работников и/или повышения уровня их образования, квалификации и профессиональной подготовки. Для некоторых предприятий характерно состояние «развития» с обратным знаком, т. е. изменения могут происходить в виде кризиса, регресса. Жизненный цикл организации, представленный во времени сменой определенных стадий (формирование, интенсивный рост, период стабильного функционирования, спад, этап восстановления или ликвидации (рисунок¹)), также может рассматриваться с позиции простого или расширенного воспроизводства (Сопилко & Усуби, 2022; Дубровский & Ноздрина, 2022).

¹ Названия стадий в источниках варьируются; циклы разных организаций могут развиваться неодинаково.



Рисунок. Взаимосвязь стадий жизненного цикла организации с динамикой численности персонала

Для каждой стадии жизненного цикла или ситуации разрабатывается специфическая кадровая стратегия (целеполагание) и политика (табл. 3).

Как правило, существует связь между стадиями жизненного цикла организации и соответствующими этим стадиям типами воспроизводства ресурсов труда (Savin & Letyagin, 2022). Так, на стадиях *формирования* и *распределения* трудовых ресурсов их воспроизводство соответствует простому типу, обеспечиваемому экстенсивным количественным характером потребления рабочей силы.

На стадиях *роста (развития)* и *зрелости* обеспечивается расширенное воспроизводство ресурсов труда, обеспечиваемое одновременно и количественным (экстенсивным), и качественным (интенсивным) характером их потребления. Скорость перехода от простого к расширенному типу воспроизводства трудовых ресурсов организации и степень сочетания их признаков зависят от индивидуальных особенностей каждой организации (одна, например, будет в основном расширять прием персонала, а другая – преимущественно вкладываться в обеспечение его качественного роста и совершенствование структуры).

Специалисты (Колесникова и др., 2022; Shitova et al., 2020) отмечают и такой аспект: трудовым ресурсам организаций, как и страны в целом, и отдельных территорий, присуще наличие и использование двух компонент – фактической и потенциальной, источниками формирования которых являются внешние трудовые ресурсы (общества). Первая, фактическая, представлена

занятыми работниками (персоналом), а вторая, потенциальная, – трудовыми резервами, или в основном претендентами на замещение вакансий и трудоустройство в организацию. Резервы относятся к ресурсам как часть к целому. Следовательно, трудовые ресурсы на любом уровне формирования включают в себя и задействованную в экономике трудоспособную часть населения (фактические ресурсы труда), и находящуюся в резерве (потенциальные трудовые ресурсы). Обе части подвижны, в определенной мере взаимозаменяемы, необходимы; вторую компоненту необходимо готовить.

Потребности организаций в трудовых ресурсах (персонале, рабочей силе – здесь различия терминов неважны) удовлетворяются из следующих источников:

– внешние – найм на рынке труда лиц различных категорий с необходимым уровнем способностей и подготовки, нуждающихся в трудоустройстве (ищущих работу, безработных, выпускников учебных заведений, мигрантов и др.). Это основной источник;

– внутренние: а) эффективное использование и перераспределение внутри организации собственного персонала; б) повышение производительности труда, прежде всего на основе технико-технологических факторов; в) совершенствование его организации и стимулирования; г) высвобождение кадров как результат снижения потребности вследствие роста производительности и/или интенсивности труда; д) совмещение профессий, зон обслуживания; переобучение, наставничество и др.;

Т а б л и ц а 3

Изменения кадровой политики организации в зависимости от стадии жизненного цикла и особенностей воспроизводства

Стадии	Главная цель	Особенности
1. Возникновение/создание	Выживание, выход на рынок, освоение технологий	Руководство осуществляется одним лицом
2. Становление	Ускоренный рост, захват рынка, получение прибыли	Стиль руководства – жесткий
3. Развитие/рост	Систематический сбалансированный рост, формирование индивидуального имиджа	Наличие в руководстве опытных администраторов, зарождение бюрократизма
4. Зрелость/стагнация	Сохранение достигнутых результатов	Текущая кадровая политика, отсутствие молодых квалифицированных специалистов, развитая бюрократия в управлении
5. Возрождение либо спад и ликвидация	Оживление бизнеса за счет инноваций, сплоченности персонала, изменения структуры управления и т. п.	Появление лидера, способного перестроить всю систему управления организацией и бизнесом. При отсутствии такового организация ликвидируется

– прямое распределение соответствующим образом подготовленных лиц, ищущих работу (например, некоторых выпускников образовательных учреждений, направление безработных на общественные работы), новые формы кооперации труда (аутсорсинг – приобретение услуг внешней организации-провайдера; аутстаффинг – приобретение кадров у внешней организации; временный лизинг кадров и др.).

Претенденты на трудоустройство (ищущие работу лица) как потенциальная компонента трудовых ресурсов данной организации выступают объектом воспроизводства на стадии формирования ее трудовых ресурсов.

Фактическая компонента трудовых ресурсов организации представлена работниками: а) частично принадлежащими к ее штатному составу; б) для другой части характерны нестабильные условия оформления трудовых отношений. На стадии использования трудовых ресурсов и фактические, и потенциальные работники могут взаимодействовать, если организация набирает дополнительных работников из числа претендентов или обеспечивает качественный рост кадров.

Причем для фактического состава определяющими являются факторы сохранения персонала на рабочих местах (простое воспроизводство) или развития – повышения квалификации, образования, профессионального, должностного роста (расширенное воспроизводство). Для потенциальных работников (претендентов) стадия использования ресурсов их труда представлена трудоустройством в организации, желательно для них – на условиях сохранения их социального статуса. Но иногда вновь принятым работникам приходится соглашаться на понижение статуса и оплаты труда.

Достаточно новым и важным представляется вопрос, поднятый для обсуждения Ю. А. Глаз (2012), – о потенциальных рисках использования ресурсов труда для организаций. Мы поддерживаем выдвинутое ею положение о том, что результатами использования трудовых ресурсов в полной мере вправе распоряжаться организации, в которой они заняты. Но результаты развития трудовых ресурсов принадлежат организации лишь частично и лишь на тот период, в течение которого данные работники трудятся в ней. Это означает, что реализация развития (совершенствования качественных характеристик) трудовых ресурсов для организации сопровождается появлением фактора

риска. В частности, произведенные затраты на повышение профессионально-квалификационного уровня работника (квалификации, профессиональной переподготовки, освоения новых технологий труда и т. п.) могут не окупиться, если работник по собственной инициативе прервет свои трудовые отношения с данной организацией, что нередко случается. Но организации вынуждены идти на этот риск, принимая меры к тому, чтобы произведенные затраты окупались, в том числе экономией на оплате труда персонала.

Сложившаяся в настоящее время ситуация дефицита кадров подталкивает работодателей, наоборот, к росту затрат на повышение и качественных характеристик занятых трудовых ресурсов, и заработных плат, тем самым формируя необходимость расширенного воспроизводства. Понятно, что есть экономические границы такого роста необходимых затрат.

Скорость и формы перехода от простого к расширенному типу воспроизводства трудовых ресурсов строго индивидуальны для каждой организации, зависят от ее инвестиционных возможностей и активности в этом направлении, стадии жизненного цикла, эффективности деятельности, выбранной кадровой стратегии и политики, особенностей комплектования и использования ресурсов труда.

Несмотря на сложность социально-экономической ситуации, инвестиционная активность в стране растет². За три квартала прошедшего года объем инвестиций в годовом выражении увеличился на 10 % на фоне кризисных явлений на западе. Доля собственных инвестиций бизнеса в общей их структуре выросла с 54,1 до 57,5 %. При этом рост средней номинальной заработной платы в 2023 г. в два с лишним раза обогнал инфляцию, составив 15 % по итогам девяти месяцев. Это создает возможности расширенного воспроизводства в организациях, создания новых рабочих мест и снижения возникшего в стране кадрового дефицита (Колесникова и др., 2023).

Заключение

Проведенное исследование позволяет расширить представление о достаточно новой для отечественной экономической науки категории – трудовых ресурсах организаций, которая

² Как распределились инвестиции в России в трех кварталах 2023 года. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6380591>

часто отождествляется с рабочей силой, персоналом, кадрами и т. п.

Одним из результатов данного исследования является корректировка и углубление самого понятия, выполненные на основе анализа его особенностей и отличий от других близких понятий. Сформулированы отличия категории от других уровней трудовых ресурсов, а также от иных видов ресурсов организации. Важнейшим из них представляется то, что «носители» трудовых ресурсов – живые люди, являющиеся сознательными собственниками этого ресурса, и от степени их заинтересованности и мотивированности в его реализации во многом зависит эффективность трудовой деятельности организации в целом. Это придает дополнительный смысл и практическую значимость мотивации труда в организациях, в отличие от простой его оплаты.

В работе развито положение о дополнительных рисках, которые несут собственники организаций в связи с необходимостью повышения затрат на улучшение качественных характеристик трудовых ресурсов и их мотивацию. Анализ показал, что в современных сложных условиях работодатели и другие инвесторы идут на эти оправданные риски.

Научной новизной обладает основная тема работы – исследование воспроизводственного аспекта применительно к трудовым ресурсам организаций. Данная тема почти не затрагивалась и не получила развития в литературе. В данной статье показано, что трудовым ресурсам организаций свойственны все типы

воспроизводства, причем они связаны с фазами жизненного цикла. Скорость и степень их включения зависят от многих факторов, в связи с чем обозначена роль всех основных групп факторов в воспроизводственных процессах. Выявлены источники и пути формирования трудовых ресурсов организаций в условиях простого и расширенного воспроизводства.

В работе раскрыто, что воспроизводство трудовых ресурсов на любом уровне, в том числе и на уровне организаций, включает три составляющих:

- количественную – обеспечение нужной численности работников;
- качественную – обеспечение организации кадрами в разрезе требуемого пола, возраста, образования профессий и специальностей, квалификации и опыта;
- сохранение и развитие рабочей силы занятых работников – их способности к труду, для чего необходим определенный фонд жизненных средств.

Важно подчеркнуть не только теоретическую, но и практическую значимость разграничения фактической и потенциальной компоненты трудовых ресурсов организаций, а также большие потенциальные возможности их воздействия на эффективность трудовых и производственных процессов.

Конфликт интересов

Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Список литературы

1. Афанасьева, И. В., & Волков, И. В. (2015). Некоторые подходы к определению понятия «трудовые ресурсы». *Вестник НГИЭИ*, (11), 5–9. [Afanaseva, I. V., & Volkov, I. V. (2015). Some approaches to the definition of human resources. *Vestnik NGIEI*, (11), 5–9. (In Russian).]
2. Глаз, Ю. А. (2012). Воспроизводство трудовых ресурсов организации: теоретический аспект. *Российское предпринимательство*, (13), 74–80. [Glaz, Yu. A. (2012). Reproduction of labor resources of the organization: Theoretical aspect. *Russian journal of entrepreneurship*, (13), 74–80. (In Russian).]
3. Горбунова, О. Н. (2011). Генезис категории «трудовые ресурсы». *Социально-экономические явления и процессы*, (3), 62–69. [Gorbunova, O. N. (2011). Genesis of category “manpower resources”. *Social-economic phenomena and processes*, (3–4), 62–69. (In Russian).]
4. Дубровский, А. В., & Ноздрин, Ю. И. (2022). Трансформации рынка труда и особенности воспроизводства трудового потенциала. *Самоуправление*, (2), 324–327. [Dubrovsky, A. V., & Nozdrin, Yu. I. (2022). Transformations of the labor market and features of reproduction of labor potential. *Self-management*, (2), 324–327. (In Russian).]
5. Дуракова, И. Б., & Майер, Е. В. (2021). Научные представления о фазах жизненного цикла в условиях парадигмы успешного старения. *Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление*, (3), 70–80. [Durakova, I. B., & Mayer, E. V. (2021). Scientific approaches to the stages of the human life cycle within the successful ageing paradigm. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, (3), 70–80. (In Russian).] <https://doi.org/10.17308/econ.2021.3/3518>

6. Дуракова, И. Б., Митрофанова, Е. А., & Григоров, И. В. (2023). Работники старших возрастов в ревитализации рынка труда. *Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление*, (2), 71–82. [Durakova, I. B., Mitrofanova E. A., & Grigorov, I. V. (2023). Older workers in labour market revitalisation. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, (2), 71–82. (In Russian).] <https://doi.org/10.17308/econ.2023.2/11095>
7. Зверева, С. А., & Хорина, И. В. (2021). Трудовые ресурсы: разные подходы к определению понятия. *Экономика и социум*, (12–1), 1023–1028. [Zvereva, S. A., & Khorina, I. V. (2021). Labor resources: different approaches to defining the definition. *Economy and socium*, (12–1), 1023–1028. (In Russian).]
8. Касимовский, Е. В. (1975). *Трудовые ресурсы: формирование и использование*. Москва: Экономика. [Kasimovsky, E. V. (1975). *Labor resources: formation and utilization*. Moscow: Ekonomika Publ. (In Russian).]
9. Колесникова, О. А., Маслова, Е. В., & Окоলেখ, И. В. (2022). Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения. *Социально-трудовые исследования*, (2), 42–55. [Kolesnikova, O. A., Maslova, E. V., & Okolelykh, I. V. (2022). Labor resource challenges: deficits, structural shifts, paradoxes of aging. *Social & labor research*, (2), 42–55. (In Russian).] <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-42-55>.
10. Колесникова, О. А., Маслова, Е. В., & Окоলেখ, И. В. (2023). Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. *Социально-трудовые исследования*, (4), 179–189. [Kolesnikova, O. A., Maslova, E. V., & Okolelykh, I. V. (2023). Personnel shortage in the current Russian labor market: manifestations, causes, trends, measures to overcome it. *Social & labor research*, (4), 179–189. (In Russian).] <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189>.
11. Костина, Л. А. (1979). *Трудовые ресурсы СССР*. Москва: Экономика. [Kostina, L. A. (1979). *Labor resources of the USSR*. Moscow: Ekonomika Publ. (In Russian).]
12. Косяков, П. О. (1970). *Трудовые ресурсы – экономическая категория*. Свердловск, Уральский филиал АН СССР. [Kosyakov, P. O. (1970). *Labor resources: an economic category*. Sverdlovsk, Ural Branch of the Academy of Sciences of the Soviet Union. (In Russian).]
13. Кудрявцева, О. В. (2012). Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила». *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, (1), 31–38. [Kudryavtseva, O. V. (2012). Theoretical approaches to definitions “labour potential of the person”, “manpower”, “labour”. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, (1), 31–38. (In Russian).]
14. Мурашкина, Л. В. (2017). Методологические аспекты использования категорий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». *Актуальные проблемы современности: наука и общество*, (2), 37–40. [Murashkina, L. V. (2017). Methodological aspects of the categories “labor resources” and “labor force”. *Current issues of modern time: Science and society*, (2), 37–40. (In Russian).]
15. Савенков, И. Е. (2012). Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность. *Управление экономическими системами*, (11), 1–16. [Savenkov, I. E. (2012). Enterprise labor resources: concept and essence. *Management of economic systems*, (11), 1–16. (In Russian).]
16. Сопилко, Н. Ю., & Усуби, Д. Б. (2022). Особенности воспроизводства кадров на современном этапе развития системы управления персоналом на промышленных предприятиях. *Наука и искусство управления*. (3), 38–52. [Sopilko, N. Yu., & Usubi, D. B. (2022). Features of personnel reproduction at the present stage of development of the personnel management system in the industrial enterprises. *Science and art of management*, (3), 38–52. (In Russian).] <https://doi.org/10.28995/2782-2222-2022-3-38-52>.
17. Струмилин, С. Г. (1922). *Наши трудовые ресурсы и перспективы*. *Хозяйственное строительство*, 2, 32–46. [Strumilin, S. G. (1922). Our labor resources and prospects. *Economic construction*, 2, 32–46. (In Russian).]
18. Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021) Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6), e07233.
19. Khan, Z., Lew, Y. K., & Marinova, S. (2019). Exploitative and exploratory innovations in emerging economies: The role of realized absorptive capacity and learning intent. *International Business Review*, 28(3), 499–512.
20. Savin, I. V., & Letyagin, D. K. (2022). Estimating the role of labor resources reallocation between sectors on the growth of aggregate labor productivity in the Russian economy. *R-Economy*, 8(1), 57–67. <https://doi.org/10.15826/recon.2022.8.1.005>
21. Shitova, Yu. Yu., Shitova, Yu. A., Mitroshin, A. A., & Mitroshin, P. A. (2020). Gis-monitoring of labor mobility in the region using the example of the Moscow region. *Components of Scientific and Technological Progress*, (3), 45–49.

Колесникова Ольга Андреевна, д-р экон. наук, профессор, Воронежский государственный университет, Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: oakolesnikova@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-0044-1530

Зенкова Олеся Андреевна, канд. экон. наук, старший преподаватель, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: radiant_olesia@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-6285-6969

Хромов Николай Иванович, д-р экон. наук, доцент, Донецкий государственный университет, Донецк, Российская Федерация

E-mail: nkchromov@bk.ru

ORCID ID: 0009-0004-7350-4119

Поступила в редакцию 29.12.2023

Подписана в печать 29.01.2024



Labour Economics and Human Resource Management

Original article

UDC 331.1

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2024.2/11845>

JEL: A10; H11

Reproduction of organisation's labour resources

O. A. Kolesnikova^{1✉}, O. A. Zenkova², N. I. Khromov³

¹Voronezh State University, 1 University sq.,
394018, Voronezh, Russian Federation;
Voronezh Institute of High Technologies, 73a Lenina str.,
394043, Voronezh, Russian Federation

²Voronezh State University, 1 University sq.,
394018, Voronezh, Russian Federation

³Donetsk National University, 24 Universitetskaya str.,
283001, Donetsk, Russian Federation

The subject of the study is the reproduction of labour resources of organisations. The problem was recognised in scientific literature, but has not been thoroughly studied yet.

The purpose of our study was to elaborate the definition of the term “organisation's labour resources” and consider the specifics of their reproduction.

Methodology. In our study, we used the methods of comprehensive theoretical analysis, interpretation, and comparison of the analysed terms, and methods of statistical processing and the graphical interpretation of data. The basis of the information for the study were studies on the theoretical and practical aspects of the use of labour resources and labour force, the statistical data regarding their number and structure, methodological materials, and the latest research into the problem.

Results. The article suggests a definition of the term “organisation's labour resources” as a total of the owners of production means and hired workers who have certain legal relations with the organisation, pursue their own interests and use their professional skills to perform the labour activities required by the organisation within the framework of the existing motivation system. The article considers the existing types of reproduction of labour resources corresponding to the stages of the life cycle of organisations and sources formation of labour resources. The actual and potential components of labour resources were identified. The article also explains the effect of motivation on the effectiveness of the use of labour resources by organisations.

Key words: labour resources, personnel, organisation, reproduction, life cycle, motivation.

For citation: Kolesnikova, O. A., Zenkova, O. A., & Khromov, N. I. (2024). Reproduction of organisation's labour resources. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management, (2)*, 42–53. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2024.2/11845>

 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Conflict of Interest

The authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

Olga A. Kolesnikova, Dr. Sci. (Econ.), Full Prof.,
Voronezh State University, Voronezh Institute of
High Technologies, Voronezh, Russian Federation
E-mail: oakolesnikova@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-0044-1530

Olesia A. Zenkova, Cand. Sci. (Econ.), Assist.
Prof., Voronezh State University, Voronezh,
Russian Federation
E-mail: radiant_olesia@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-6285-6969

Nikolay I. Khromov, Dr. Sci. (Econ.), Assoc.
Prof., Donetsk State University, Donetsk, Russian
Federation
E-mail: nkhromov@bk.ru
ORCID ID: 0009-0004-7350-4119

Received 29.12.2023
Accepted 29.01.2024