

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (ВОСПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОДХОД)

Е. В. Янченко

Саратовский государственный технический университет

Поступила в редакцию 15 октября 2010 г.

Аннотация: в статье раскрываются понятие, виды человеческих ресурсов, их соотношение с субъектами социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения представлены как система. Предложено авторское видение их содержания в различных фазах воспроизводства человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, воспроизводство, социально-трудовые отношения, рынок труда, занятость, жизненный цикл человека.

Abstract: the concept, kinds of human resources, their parity with subjects of social and labor relations are revealed in the article. Social and labor relations are presented as system. Author's vision of their content in different phases of reproduction of human resources is offered.

Key words: human resources, reproduction, social and labor relations, labor market, employment, life cycle of the person.

За последние десятилетия социально-трудовые отношения в нашей стране подверглись существенной трансформации. Изменились не только субъектно-объектный состав, предметное содержание, но и характер и даже идеология взаимоотношений участников трудового процесса. Ценностные ориентиры социализма, связанные с всеобщностью и почетностью трудовой деятельности, равенством трудовых возможностей и распределением в зависимости от трудового вклада, замещаются рыночными установками на коммерческий успех, личную конкурентоспособность, распределением по социальному статусу и вещественному капиталу. Однако труд, как и прежде, является одним из важнейших факторов производства. От количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов, эффективности их использования зависят как результативность деятельности хозяйствующего субъекта, так и прогресс развития общества в целом.

Понятие человеческих ресурсов тесно связано с понятиями рабочей силы, трудовых ресурсов, экономически активного населения. Рабочая сила – совокупность физических и интеллектуальных способностей человека (людей) к труду. Именно рабочая сила, если следовать традиции марксистской политической экономии, покупается и продается на рынке труда. Чем лучше условия найма и более согласованы трудовые отношения

работника и работодателя, тем выше эффективность использования рабочей силы.

Трудовые ресурсы страны – всё ее население, которое обладает рабочей силой. К ним относят как занятых, так и незанятых, но способных к трудовой деятельности людей. Количественная оценка трудовых ресурсов подразумевает учет трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте.

Показатели «численность трудовых ресурсов» и «численность экономически активного населения» не тождественны. Численность трудовых ресурсов складывается из лиц в трудоспособном возрасте (мужчины 16–59, женщины 16–54 лет), за исключением вышедших на пенсию на льготных условиях, а также фактически работающих пенсионеров и подростков. К экономически активному населению относятся пенсионеры и подростки, не только имеющие, но и ищущие работу, а среди лиц в трудоспособном возрасте учитываются лишь те, кто желает работать (фактически занятые и ищущие работу безработные).

На рис. 1 представлена динамика трудовых ресурсов нашей страны. Заметна стабильная тенденция уменьшения численности населения России: 1995 г. – 148,3 млн чел., 2000 г. – 146,3 млн чел., 2005 г. – 142,8 млн чел., 2009 г. – 141,9 млн чел. При этом констатируется рост экономической активности (рабочая сила в возрасте 15–72 лет) с 1995 по 2007 г. В кризис отмечается спад экономической активности примерно до уровня 2006 г. В 2009 г. численность экономически активного

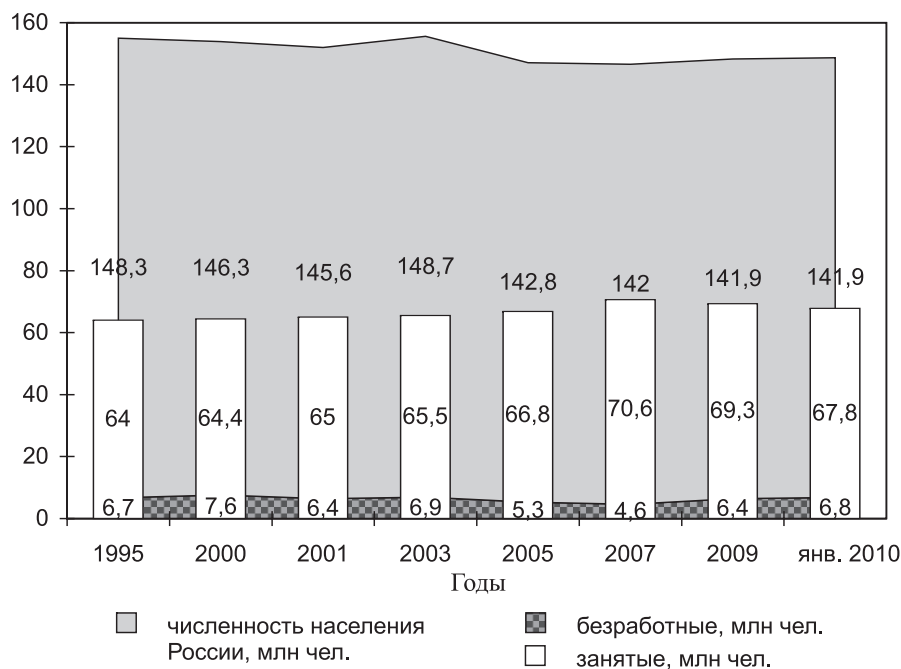


Рис. 1. Динамика численности трудовых ресурсов [1]

населения (занятые + безработные) с 75,7 млн чел. снизилась до 74,6 млн чел. в начале 2010 г. Резонно предположить, что в основном за счет снижения естественного прироста населения растет относительная экономическая его активность.

«Человеческие ресурсы» определяются как совокупность людей – носителей физического, интеллектуального, творческого, психологического потенциала, компетенций, опыта, навыков, мотивов и целей. Понятие человеческих ресурсов шире понятия трудовых, поскольку включает не столько способности к труду, сколько деятельности вообще вне возрастных рамок и физиологических характеристик их носителей. Грань между этими двумя понятиями существует в той мере, в которой отражает значимость человеческих способностей в достижении экономических целей всего общества и конкретной организации.

Утверждение термина «человеческие ресурсы» происходит в русле терминологической эволюции, сменяя распространенные ранее: «рабочую силу», «кадры», «трудовые ресурсы». Он более точно отражает гуманистическое начало современной экономики и роль человеческого капитала в формировании ее результатов и развитии. Вплоть до 60–70-х гг., когда в экономическую науку вошли концепции «анализа человеческих ресурсов» и «человеческого капитала», персонал организации расценивался как пассивный объект управления, от которого необходимо добиться трудового результата. В настоящее

время работники организации выступают субъектами трудовых отношений, активной производительной силой, интеллектуальный, психологический, эмоциональный и творческий потенциалы которой реализуются в трудовой деятельности. Однако пока способности – элементы человеческого капитала находятся вне экономических, трудовых отношений, они остаются ресурсом, наделенным потенциальной эффективностью.

Воспроизводство человеческих ресурсов – это процесс возобновления количественных и качественных их характеристик, состоящий из фаз формирования, распределения (перераспределения, обмена) и использования.

Фаза формирования человеческих ресурсов включает естественное воспроизводство населения (носителей рабочей силы); приобретение самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки; поддержание и развитие интеллектуальных и физических способностей. Посредством образования не только создается базовый профессиональный капитал человека, но и наращивается интеллектуальный и творческий потенциал, развиваются самосознание, нравственные качества. В данной фазе закладываются количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов.

Фаза формирования человеческих ресурсов экономически опосредуется фондом жизненных

средств, требующихся работнику для поддержания его рабочей силы, а также содержания неработающих членов его семьи. Фонд жизненных средств формируется из материальных благ и услуг, входящих в личное потребление, а также включает общественные (социальные) фонды потребления (образование, медицина, охрана правопорядка, пенсии, пособия и т.д.).

Фаза распределения человеческих ресурсов заключается в распределении и перераспределении совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и регионам в соответствии со спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда. На отраслевое и региональное распределение человеческих ресурсов значительное влияние оказывают общественное разделение труда, достигнутый уровень развития науки и техники, характер общественных, в том числе социально-трудовых, отношений. Инструментом перераспределения выступает рынок, в частности рынок труда. Он же реализует функцию обмена рабочей силы, т.е. передачу права распоряжения, контроля, использования и управления (частично) от работника работодателю с получением взамен гарантий фиксированного вознаграждения.

Фаза использования человеческих ресурсов включает трудовую деятельность, в процессе которой находят применение интеллектуальные и физические способности к труду; обеспечивается занятость трудоспособного населения, желающего реализовать свой трудовой потенциал в работе, приносящей достойный доход. В процессе воспроизводства трудовых ресурсов фаза их использования – главная. Во-первых, это – фаза реализации накопленных в период формирования знаний и умений. Во-вторых, это – фаза дальнейшего совершенствования ресурсов труда через аккумуляцию практического опыта, повышение образования и квалификации. В-третьих, эта фаза является самой продолжительной, осуществляясь фактически на протяжении всего периода жизнедеятельности человека.

Особенность воспроизводства человеческих ресурсов заключается в том, что оно не ограничивается процессами, протекающими в экономической сфере, а затрагивает политические, правовые, морально-нравственные, культурные, национально-этнические и другие аспекты жизнедеятельности общества. Данный процесс отличается постоянством и непрерывностью и обусловлен воспроизводством населения.

В системе воспроизводства человеческих ресурсов складываются социально-трудовые отношения. Их содержание, тип, структура, нормы влияют на качественные характеристики человеческих ресурсов как на уровне предприятия, так и на уровне страны.

Понимание социально-трудовых отношений (СТО) в традиции отечественной экономической и социологической мысли отличается от западного. Последняя трактует их узко, инструментально («*industrial relation*», «*labor relation*»). Имеются в виду отношения, складывающиеся между работниками и работодателями, объединяющими их организациями, правительством, международными организациями. При этом на первый план выходит социологический аспект соотношения сил, поиска консенсуса интересов представителей противоположных сторон – работника и работодателя.

В отечественной науке прослеживается узкая и расширительная трактовка СТО. Узкая трактовка сводится к согласованию интересов в непосредственном процессе трудовой деятельности по поводу отдельных ее аспектов. Например, в аспекте организации труда это – отношения «... между работниками, группами персонала по поводу планирования, разделения и кооперации труда, мотивации и стимулирования, нормирования, учета и оценки труда и т.п.» [2, с. 127]. В аспекте управления трудом это – «... объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни» [3, с. 48].

Расширительно социально-трудовые отношения трактуются как отношения участников трудовой деятельности, причем как в процессе труда, так и вне его. В известном смысле они совпадают с понятием общественных отношений, подразумеваемая отношения «между участниками общественной практики (преобразовательной деятельности) по поводу ее социально-целевой направленности, социальных результатов и по поводу формирования и изменения условий и способов трудовой деятельности» [4, с. 70].

В аспекте исследования системы воспроизводства человеческих ресурсов целесообразно использовать расширительную трактовку СТО. Таким образом, под социально-трудовыми отношениями мы будем понимать *систему взаимосвязей и взаимодействий, которые складываются по поводу включения, участия и выключения человека из трудовой деятельности.*

Субъекты СТО – участники (настоящие, будущие, прошлые) процесса труда, реализующие свои интересы и вынужденные в связи с этим вести трудовую деятельность совместно с другими. Они дифференцируются нами в зависимости от:

- институционального статуса (государственные органы, частные лица, организации);
- отношения к собственности (собственники рабочей силы, капитала – вещественного, интеллектуального);
- объекта собственности (собственники ресурсов – трудовых, материально-технических, финансовых, природных, административных);
- места в социально-профессиональной структуре (руководители, специалисты, служащие, рабочие-повременщики, рабочие-сдельщики);
- категории трудовых ресурсов (наемные работники, самозанятые, безработные, учащиеся, работающие пенсионеры, предприниматели, менеджеры).

На рис. 2 показано соотношение состава человеческих ресурсов и субъектов социально-трудовых отношений, отмечены прямые (внутри категории) и косвенные (между категориями) связи. Избранная методология исследования предполагает трактовку в качестве субъектов социально-трудовых отношений любых носителей человеческих ресурсов, потенциальных или фактических участников какой-либо трудовой деятельности.

Проблемы человеческих ресурсов (их воспроизводства, формирования и использования) имеют как макроуровневые, так и микроуровневые аспекты. Кроме того, можно выделить несколько уровней собственно формирования человеческих ресурсов: эго-, микро-, мезо-, макроуровень. Индивид выступает носителем индивидуальных человеческих ресурсов (эгоуровень), организация или регион – коллективных (микро-, мезоуровень), государство (общество) – общественных (макроуровень). Носители коллективных человеческих ресурсов – персонал организации, фирмы, население региона, работники отрасли. Носители общественных человеческих ресурсов – практически всё население страны, люди, обладающие какими-либо способностями к трудовой деятельности.

Индивидуальные человеческие ресурсы представляют собой некоторый набор человеческих качеств и задают основу коллективных человеческих ресурсов (рис. 3), которые в свою очередь служат основой человеческих ресурсов региона или страны в целом. Однако человеческие ресурсы группы – это не простая сумма индивидуальных человеческих ресурсов. Коллективные ресурсы

усиливаются коллективным потенциалом взаимодействия, используя его синергетический эффект.

На рис. 4 представлена структура системы социально-трудовых отношений. Несмотря на расширительную трактовку СТО, следует ограничить сферы их проявления фазами производства, распределения и обмена, а также производственного потребления. В фазе производства, в процессе создания продукта наиболее различимы технико-трудовые, организационно-трудовые, экономико-трудовые отношения. Техничко-трудовые отношения отражают характер «соединения» работника со средствами производства и детерминированы технологией. Технология диктует порядок осуществления операций, уровень трудовых усилий, темп и тяжесть труда, расставляет работников в производственном процессе и обуславливает взаимосвязи и взаимодействия между ними.

Организационно-трудовые отношения осуществляются по различным аспектам организации производства и труда. Они связаны с интеграцией трудовых усилий и координацией взаимодействий; кооперацией и разделением труда; отношениями подчинения, управления, ответственности; по поводу дисциплины, режима труда и т.п. Если технико-трудовые отношения обусловлены согласованием взаимодействий людей и техники, то организационно-трудовые – согласованием коллективных взаимодействий людей между собой в процессе достижения общего результата производства.

Экономико-трудовые отношения – это отношения в связи с затратами, а также получением и распределением результата. Они осуществляются по поводу материальных условий труда – обеспечения средствами производства, их эффективного использования, вознаграждения за труд и т.п. Методологически довольно сложно провести грань между экономико-трудовыми отношениями и отношениями присвоения–собственности. Там, где предметом взаимодействия является распределение по труду, эти категории совпадают.

Некоторые авторы выделяют и другие виды трудовых отношений, в частности нравственные, отношения кооперации и ответственности [2, с.123]. Однако в нашей классификации социально-трудовых отношений последние выражают тот или иной аспект технико-трудовых, организационно-трудовых или экономико-трудовых отношений.

В сфере распределения и обмена присутствуют организационно- и экономико-трудовые отношения (мезо- и макроуровень СТО). В классическом по-

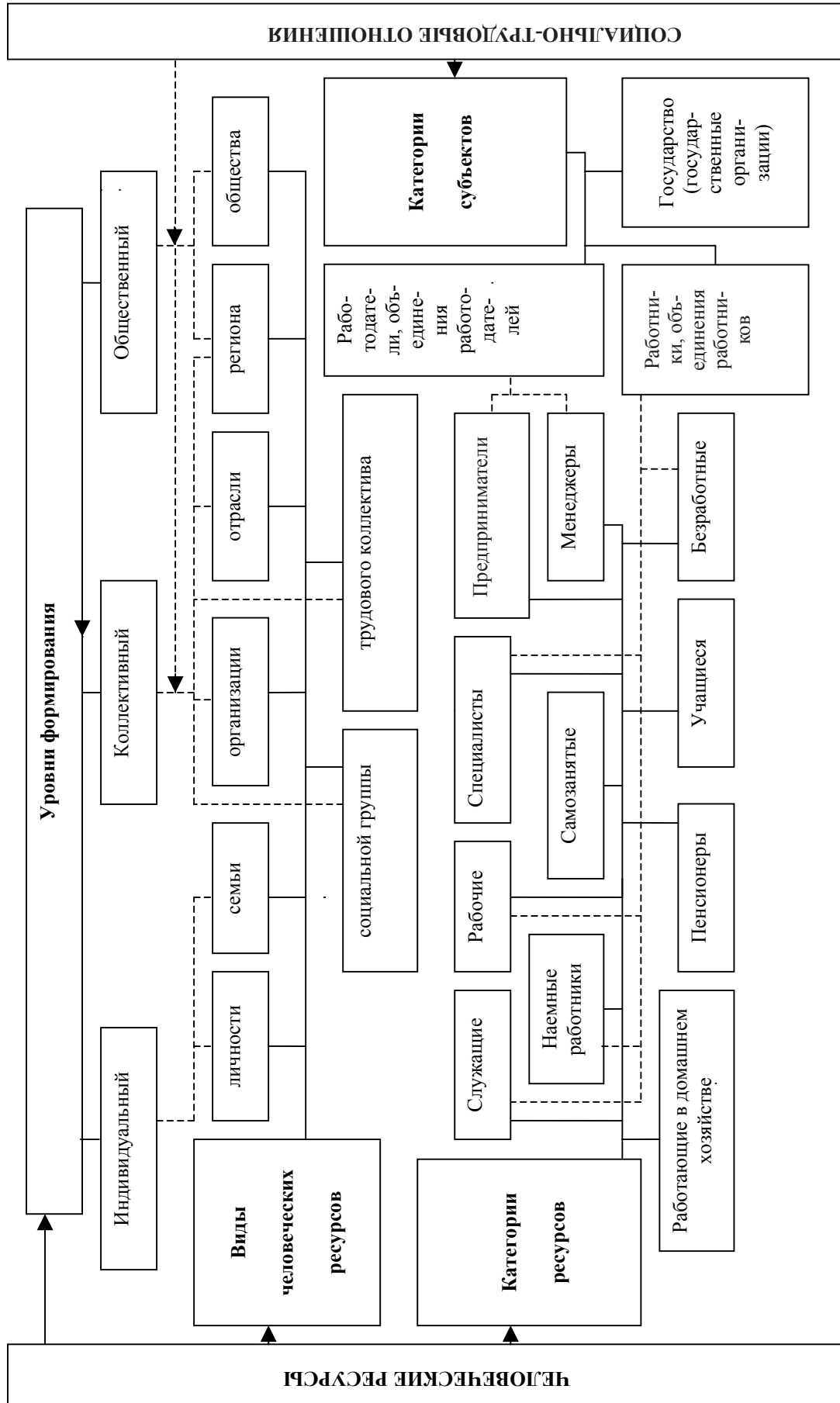


Рис. 2. Человеческие ресурсы как субъекты социально-трудовых отношений

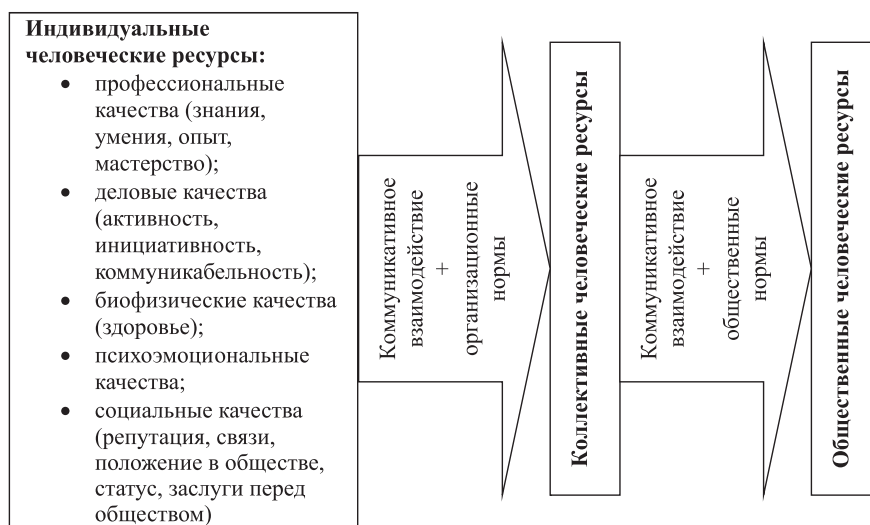


Рис. 3. Качественные параметры человеческих ресурсов

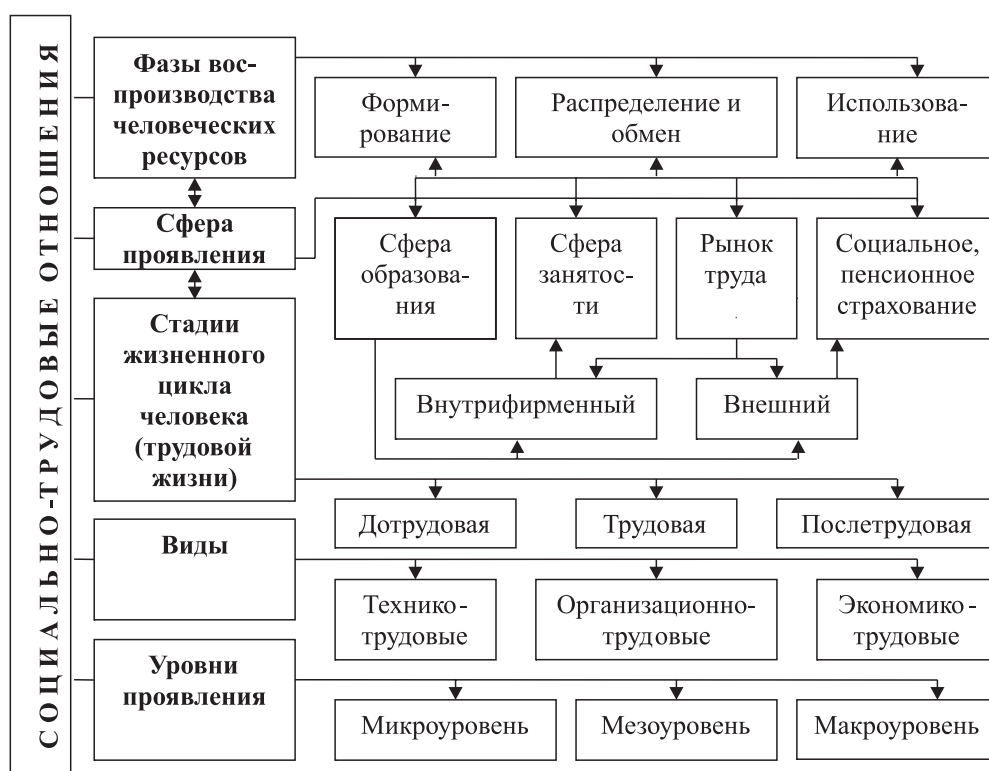


Рис. 4. Структура системы социально-трудовых отношений

нимании воспроизводственного процесса они воплощаются в распределение и перераспределение человеческих ресурсов по отраслям, видам производств, территориям. Регулируются данные процессы механизмами рынка и государственной власти. Рынок направляет ресурсы, в том числе человеческие, в те свои секторы, продукция которых пользуется спросом и выгодно соотношение

предельные издержки–доход. Объекты организационно-трудовых отношений – политика государства в области регулирования рынка труда, занятости, установления стандартов безопасности и организации труда, законодательство в трудовой сфере. Аспект экономико-трудовых отношений проявляется во взаимодействиях участников рынка, в результате которых формируется равновесная

цена и достигается согласие по поводу условий труда. В экономико-трудовых отношениях с участием государства – это такие аспекты его деятельности, как установление минимальной заработной платы, нормативов социального и пенсионного страхования, межотраслевое нормирование труда, финансирование деятельности государственных учреждений трудовой сферы (трудовые инспекции, службы занятости и др.).

Подразумевается, что социально-трудовые отношения сопутствуют человеку на всех стадиях его жизненного цикла (дотрудовой, трудовой, послетрудовой) и имеют место во всех фазах воспроизводства человеческих ресурсов (формирование, распределение и обмен, использование). На дотрудовой стадии они связаны с процессом обучения профессии, освоением будущим работником приемов, методов труда. Это – часть системы воспроизводства человеческих ресурсов всего общества, элементы которой присутствуют в сфере занятости, на рынке труда, в социальной сфере. В частности, на рынке труда осуществляется включение носителя рабочей силы в социально-трудовые отношения. Помимо отношений поиска – работодателем работника, работником работодателя – здесь формируются отношения найма и социального страхования (по безработице). Происходит распределение и обмен человеческих ресурсов.

Наиболее богатым содержанием отличаются СТО на трудовой стадии. Трудовая стадия реализуется как в сфере занятости, так и на рынке труда, включая элементы формирования, распределения, обмена и использования человеческих ресурсов. Предмет отношений здесь – различные аспекты трудовой жизни (условия труда и его оплата, вопросы распределения прав и обязанностей, организация труда и его стимулирование, порядок разрешения трудовых конфликтов и т.п.).

Послетрудовая стадия связана с окончанием трудовой деятельности человека, выходом из состава рабочей силы, но не из системы СТО, в частности отношений пенсионного страхования, социального обслуживания (таблица).

Возникновение социально-трудовых отношений в дотрудовой и послетрудовой стадиях подвергается сомнению теми авторами, которые придерживаются их узкой трактовки. Однако так распространенные в настоящее время противоречия интересов, например по поводу трудового вклада в аспекте распределения пенсий или использования рабочей силы и интеллектуального капитала в процессе учебы, только подтверждают наличие

СТО вне трудовой стадии и непосредственного процесса труда.

С разрешением противоречий происходит их развитие. В современном высоко динамичном мире фактическое вынесение СТО за рамки хозяйствующих субъектов, выделение их подсистем на макро-, мезо-, микро-, эгоуровне является результатом эволюции социально-трудовой сферы вообще и СТО – в частности. Хотя общие контуры воспроизводственных фаз остаются постоянными, система СТО не является статичной. Она изменяется параллельно структурной трансформации человеческих ресурсов.

В современном обществе все больше внимания уделяется фазе формирования человеческих ресурсов, а именно образованию, повышению квалификации и обновлению знаний. Это связано с тенденциями гуманизации, усиления интеллектуально- и знаниеемкости экономики, инновационным характером экономического роста и экспансией глобальных информационных связей и технологий.

Поскольку в эру грядущей экономики знаний наиболее востребован будет интеллектуальный творческий капитал личности, то неизменно расширяются границы человеческих ресурсов, особенно фаза их использования. Новые формы занятости (дистанционные, гибкие по режиму труда) позволяют привлекать те категории человеческих ресурсов, мобильность которых ограничена (домохозяйки, пенсионеры, инвалиды и др.). Тем самым система социально-трудовых отношений становится более гибкой, неформальной (неоформленной), полиморфной (множественной по содержанию, с элементами «фордизма», «японизма», «неотейлоризма», примитивного физического и высокоинтеллектуального эвристического труда), демократичной, децентрализованной.

Социально-трудовые отношения на рынке труда отличаются двойственностью. В настоящее время констатируется поляризация сегментов высококвалифицированного, уникального по характеру вовлекаемых человеческих ресурсов труда, и низкоквалифицированного, не требующего специальной подготовки и существенных затрат творческой энергии. Соответственно диаметрально противоположными будут условия и распределение выгод при найме, а также дальнейшие СТО в процессе использования данных типов человеческих ресурсов. К работникам с уникальным человеческим капиталом работодатель применяет различные схемы «удержания» в организации (содержательный социальный пакет, творческий отпуск, индивидуальный режим

Содержание социально-трудовых отношений в системе воспроизводства человеческих ресурсов

| Фазы воспроизводства рабочей силы и сферы реализации СТО | | Стадии жизненного цикла человека | |
|--|---|---|--|
| Дотрудовая стадия | | Трудовая стадия | |
| Фаза формирования | | | |
| Сфера образования | Отношения в процессе обучения, формирования первичных навыков работы; освоения профессии, в том числе норм организации труда и трудового поведения | Отношения в процессе профессиональной переподготовки и повышения квалификации, развития трудовых навыков и накопления человеческого капитала | Послетрудовая стадия |
| Сфера занятости | | Отношения накопления человеческого капитала, восстановление и развитие рабочей силы | |
| Фаза распределения и обмена | | | |
| Рынок труда | Отношения в процессе поиска работы потенциальных работников, работодателей, органов трудоустройства; найма и оформления приема на работу, в том числе согласования позиций по поводу условий работы | Отношения на внутреннем рынке труда по поводу улучшения условий занятости, оплаты труда, профессионального развития и карьерного роста | Отношения в процессе поиска занятости (трудового задания), послынного с точки зрения трудового потенциала, в том числе согласование позиций по условиям найма и его оформление |
| Сфера занятости | | Отношения распределения обязанностей, функций, прав, результатов труда, статусных позиций, вознаграждения, доли в доходах | Отношения распределения прав, результатов труда (для работающих пенсионеров), в том числе пенсионных отчислений |
| Сфера социального страхования | | Отношения регулирования рынка труда, в том числе условий заключения трудовых договоров, найма, рамочные социальные гарантии в трудовой сфере (продолжительность рабочего дня, минимальная оплата труда и т.п.) | |
| Фаза использования | | | |
| Сфера занятости | Отношения частичной занятости, а также занятости в домашнем хозяйстве и выполнения послынных с точки зрения трудового потенциала функций | Отношения в системе организации труда и производства, по поводу условий и оплаты труда, реализации трудовых прав и обязанностей, качества трудовой жизни, т.е. согласования интересов в процессе использования рабочей силы | Отношения самозанятости, а также занятости в домашнем хозяйстве и выполнения послынных с точки зрения трудового потенциала функций (наемный труд) |
| Сфера образования | | Отношения между образовательными учреждениями и хозяйствующими субъектами, а также их работниками в процессе обучения, совмещения трудовой, экономической деятельности и обучения | |
| Сфера социального страхования | | Отношения по поводу реализации социальных гарантий и прав человека в труде, в том числе отношения социальной безопасности, охраны труда и социального страхования (несчастные случаи, травмы на производстве и т.д.) | Отношения, связанные с выходом из состава трудовых ресурсов, пенсионного страхования и социального обслуживания |

работы, участие в доходах и т.п.). В отношении низкоквалифицированных кадров забота администрации «минимальна», зачастую даже ниже требуемой согласно государственным стандартам в области труда. Это касается, прежде всего, обеспечения безопасности и комфортных условий труда, применения неофициальных («конвертных») выплат и жесткой системы штрафов и вычетов, что позволяет работодателю экономить на социальной защите работников. Сами отношения отличаются неформальностью (без письменного трудового договора, в обход норм трудового законодательства). Использование данной части человеческих ресурсов осуществляется часто по «тейлористской» системе: высокая интенсивность и малое разнообразие труда; сдельная система оплаты в сочетании с взиманием штрафов; довольно жесткая регламентация рабочего времени. Однако в нашей стране тенденции либерализации и децентрализации СТО затронули и данную категорию человеческих ресурсов. Это проявляется в ослаблении режима работы, контроля трудового процесса и дисциплины труда.

Саратовский государственный технический университет

Янченко Е. В., докторант, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономики труда

E-mail: <mailto:lucky2007@rm.ru>

Тел.: 8(8452) 99-85-35, 8-927-220-97-49

Дальнейшее развитие человеческих ресурсов в системе социально-трудовых отношений нашей страны связано с построением социального государства. Его функционирование предполагает достойный труд, социальную справедливость, социальную ответственность бизнеса, социальное партнерство и адекватную современным реалиям социальную политику и политику занятости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
2. *Белкин В. Н.* Экономическая теория труда / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина ; отв. ред. А. И. Татаркин ; Ин-т экономики УрО РАН. – М. : Экономика, 2007.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, 1996.
4. *Ракитская Г. Я.* Социально-трудовые отношения : (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г. Я. Ракитская. – М. : Институт перспектив и проблем страны, 2003.

Saratov State Technical University

Yanchenko E. V., Post-doctoral Researcher, Candidate of Economics, Associate Professor of the Economic Theory and Labour Economics Department

E-mail: <mailto:lucky2007@rm.ru>

Tel.: 8(8452) 99-85-35, 8-927-220-97-49