
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И СУЩНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТА АНАЛИЗА

Ендовицкий Дмитрий Александрович,

доктор экономических наук, профессор, ректор Воронежского государственного университета; eda@econ.vsu.ru

Лукинов Дмитрий Валерьевич,

соискатель кафедры экономического анализа и аудита Воронежского государственного университета; loukinov@mail.ru

В статье раскрывается понятие «персонал» как объекта экономического анализа и сопряженных с ним терминов. Представлена классификация персонала, предложено авторское определение понятий «человеческий капитал» и «персонал организации».

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадры, человеческий капитал, персонал.

Деятельность любой организации обусловлена наличием и использованием трудового потенциала, сущность которого характеризует способность персонала максимально интенсивно и результативно использовать имеющийся производственный потенциал, обеспечивая эффективность производственного процесса. Наличие определенной устойчивой структуры персонала в совокупности с профессиональными знаниями, навыками, опытом, компетенциями обуславливает стабильность функционирования самой организации. На современном этапе развития российской экономики складывается система научных взглядов на то, что функционирование и развитие современного бизнеса зависят в значительной мере от объема комплексных и постоянных инвестиционных вложений в персонал. Повышение профессионально-квалификационного уровня работников, создание комфортных условий и охрана труда и материнства, достойный уровень вознаграждения, в том числе участие в капитале и прибыли организации приведет к мультипликативному эффекту в достижении организационных целей. За последние десятилетия сформировалась система современных научных представлений о персонале организаций, что нашло отражение в большом количестве публикаций, учебниках, монографиях и т.п. В учебные программы вузов вошли специфичные дисциплины такие как «Управление персоналом», «Кадровый менеджмент», «Аудит и контроллинг персонала».

В то же время понимание ученым сообществом ключевой роли персонала не получило адекватного восприятия собственниками и руководителями организаций. Исследователи в области трудовых ресурсов отмечают

заниженный уровень заработной платы в Российской Федерации, наличие устойчивого кризиса в экономической, политической, социальной, культурной сферах жизнедеятельности человека. «Подобная ситуация в России сложилась не только из-за развала в экономике, изношенности основных фондов и других глобальных причин, но и из-за халатного отношения руководителей организаций к работникам, к трудовым ресурсам предприятий, из-за их желания получить как можно больше дохода без каких либо вложений в эти ресурсы» [7].

Сегодня наиболее очевидной является ситуация, когда персонал выполняет неквалифицированную работу, не соответствующую профилю полученного образования, интеллектуальному и профессиональному потенциалу работника.

На протяжении длительного времени остаются актуальными вопросы, связанные с гармонизацией оплаты труда и дифференциацией заработной платы.

Несмотря на неоднократные подходы исследователей к созданию востребованной практиками методики оценки стоимости человеческого капитала, как ключевого элемента рыночной стоимости компании, эта проблема остается нерешенной.

По-прежнему исследование трудовых ресурсов представляется слабым компонентом среди других направлений комплексного экономического анализа деятельности организаций. Эффективность расходов на персонал оценивается, как правило, с точки зрения экономии фонда оплаты труда. Практически не изучаются вопросы влияния инвестиций в персонал на рост производительности труда, стабильное развитие бизнеса, другие итоговые экономические показатели; отсутствует четко разработанная методика комплексной оценки персонала и соответствия его трудовых и качественных параметров уровню вознаграждения.

Решение любой проблемы, в том числе и научно-практической, требует раскрытие понятийного аппарата. Данное обстоятельство обусловлено тем, что действующие нормативные акты, литературные источники различных уровней часто одно и тоже явление истолковывают разными терминами или, напротив, одним термином называют разные, весьма неоднозначные явления.

Теоретические и практико-ориентированные работы наполнены разнообразием трудовых терминов, не всегда соответствующих современным экономическим условиям и нормам русского языка.

Актуальность перечисленных проблем характерна и для компаний строительной отрасли – одной из наиболее масштабных и емких по количеству вовлеченных в ее деятельность людей, для которой залогом длительного, стабильного и эффективного существования на рынке становится привлечение и формирование конкурентоспособного персонала.

Авторы учебников и учебных пособий в области экономического ана-

лиза и бухгалтерского учета достаточно часто не предлагают определения конкретным категориям, но в своих трудах употребляют их совокупность в качестве синонимов. Такой подход использует Н.П. Любушин, Г.В. Савицкая, В.А. Чернов и др.

Из всего многообразия терминов остановиться на раскрытии содержания наиболее важных с точки зрения смысловой нагрузки: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий капитал», «персонал».

Б.М. Генкин, исходя из марксистской теории, определяет: «Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования, и профессионализма» [5]. Таким образом, термин «рабочая сила» указывает на возможности человека как потенциального работника; не подлежит измерению в натуральных и стоимостных единицах, следовательно, не является объектом бухгалтерского и учета и экономического анализа. Кроме того, несмотря на тесную взаимосвязь с другими трудовыми показателями, он более актуален на внешнем рынке труда, где происходит купля-продажа рабочей силы.

Термин «трудовые ресурсы» имеет двойственное значение:

1. Большой экономический словарь дает следующее определение «Трудовые ресурсы – это часть населения страны, располагающая совокупностью физических и духовных способностей, которая может принять участие в процессе труда. Трудовые ресурсы характеризуют численность трудоспособного населения и являются важным элементом экономического потенциала страны».

По мнению А.Я. Кибанова, «трудовые ресурсы – главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно-полезной деятельности, производя материальные и нематериальные блага и услуги» [13].

Определения трудовых ресурсов в данном контексте требует, на наш взгляд, уточнения, поскольку понятие «трудоспособное население», в свою очередь также содержит две составляющие; трудоспособное работающее и трудоспособное неработающее по различным причинам население.

2. Трудовые ресурсы на уровне организации представляет собой один из элементов производственного потенциала наряду с материальными ресурсами, и служат основным организующим фактором в процессе производства.

Особый статус трудовых ресурсов выделяют многие авторы. Так, Т.И Заславская видит их отличие от материальных ресурсов в том, что «не формируются, а рождаются, воспитываются, обучаются, повышают свою квалификацию, рожают детей... Наконец, они не используются, а сознательно трудятся в общественном и личном секторах производства с той или иной заинтересованностью и эффективностью в большей или меньшей

степени реализуя свой трудовой и интеллектуальный потенциал» [6]. В.В. Ковалев подчеркивает: «Трудовые ресурсы отличаются от материальных необходимостью их вознаграждения, поэтому их анализ выполняется по четырем направлениям:

- а) наличия и состояния;
- б) движение;
- в) использование;
- г) стимулирование» [8].

В своем фундаментальном учебнике «Менеджмент», В.Р. Веснин отмечает, что изменение роли человека в современном производстве привело к тому, что люди сегодня перестали рассматриваться как рядовой фактор производства, наряду с оборудованием и сырьем, затраты на который нужно минимизировать. Они воспринимаются как главный ресурс организации, от которого в решающей мере зависит ее благополучие [3].

Считаем, что наличие в научном обороте термина «трудовые ресурсы» для целей бухгалтерского учета и экономического анализа является актуальным, необходимым и вполне обоснованным. Соглашаясь с мнением известных ученых об особом статусе трудовых ресурсов, внесем свой вклад в терминологическую историю. Главное отличие трудовых ресурсов от материальных заключается в том, что они, во-первых, обладают рабочей силой; во-вторых, их невозможно полностью отождествлять с человеком, потому что рождаются, сознательно трудятся, получают вознаграждение люди, а «Ресурсы, как отмечает Б.М. Генкин, – то из чего или благодаря чему производятся блага»; имеют стоимостную оценку и включаются в себестоимость продукции, то есть являются объектом бухгалтерского учета [5, с. 18].

Во второй половине прошлого столетия в научных исследованиях начинают использоваться термины «человеческий фактор» и «человеческий ресурс», адаптированные западной экономической наукой как выделение приоритетной роли человека в экономике. Наибольшей популярностью сегодня пользуется термин «человеческий ресурс» является объектом научных исследований. Относясь с должным уважением к совершенствованию понятийного аппарата учеными, занятыми вопросами экономической теории, мы в то же время считаем параллельное присутствие терминов «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы» излишним, во всяком случае, и, прежде всего, для целей бухгалтерского учета и экономического анализа. Термин «человеческие ресурсы» либо полностью дублирует термин «трудовые ресурсы», либо отражает качественные характеристики, которыми, по нашему мнению, обладает категория «персонал организации». Например, Р.И. Акмаева и Н.Ш. Епифанова предлагают формульное представление понятия «человеческие ресурсы», имеющее следующий вид:

Человеческий ресурс = количество людей (трудовые ресурсы) + человеческий потенциал (компетенции, опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию), что, с нашей точки зрения,

легко вписывается в понятие «персонал» [1].

В.А. Чернов категорию «человеческие ресурсы» трактует как часть населения, обладающую необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли национальной экономики, что, по сути, соответствует категории «трудовые ресурсы».

В последнее десятилетие резко возрос интерес экономической науки к созидательным способностям человека, источникам их становления и развития. Понятие «человеческий капитал» приобретает все большую популярность не только у экономистов-теоретиков, но и у многих руководителей организаций. Ученые и практики начинают предавать большое значение накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала. Исследователями апробировано множество подходов к определению термина «человеческий капитал», которые частично представлены в табл. 1.

Таблица 1

Определение экономической сущности категории

«человеческий капитал»

Авторы	Определение категории «человеческий капитал»
БЭС / под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.	Капитал «человеческий» образование, квалификация, приобретенные в процессе производства: знания и навыки, воплощенные в рабочей силе (с. 333).
Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. – Москва: Проспект, 2011. 616 с.	представляет собой совокупность социо-культурных и личностно психологических свойств работников: знаний, навыков и способностей к осознанным действиям, постоянному совершенствованию и развитию, т.е. во многом – это интеллектуальный капитал (с. 6).
Генкин Б.М. Б.М. Генкин Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Норма, 2006. -448 с.	рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность (с. 34).
Горелов. Н.А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент: Учебное пособие. – СПб.: «ЛИК», 2007.- 816 с.	совокупность осуществленных вложений в образование, подготовку, приобретение производственных навыков, а также мобильность, которая (по мнению сторонников данной концепции) может быть уподоблена накоплению физического капитала (с. 812).
Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер, с англ – СПб.: Питер, 2007.- 864 с.	экономическая эффективность знаний, опыта, навыков и способностей персонала (с. 466)
Козлов А.И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труда «Управление персоналом», 2008 № 9.	способность человека (социальной группы) создавать добавленную стоимость работодателю и обеспечивать соответствующий доход человеку.
Корогодин И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории / монография. М.: ПАЛЕОТИП, 2005. 224 с.	совокупность, знаний, навыков, умений, других способностей человека, сформированных, накопленных и усовершенствованных в результате инвестиции в процессе его жизнедеятельности, необходимых для конкретной целесообразной деятельности и содействующих росту производительности труда (с. 120).
Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник.– М.: КНОРУС, 2009.– 624 с.	совокупность способностей, знаний, навыков и мотиваций персонала, применение которой способствует развитию и росту благосостояния предприятия (с.15).
Экономика труда (социально трудовые отношения). Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2004. – 736 с.	уровень квалификации работника, включая его образование, опыт работы, врожденные способности и талант (с. 305).

Приведенные определения показывают, что большинство авторов под человеческим капиталом понимают образование, знания, опыт, навыки, квалификацию, способности персонала. Некоторые авторы ограничивают перечисление составляющих этой экономической категории и определяют ее как совокупность или систему личностных качеств работника, воплощенную в человеке способность. Дополнением к общему подходу можно отнести врожденные способности и талант (Н.А. Волгин), необходимость мотиваций персонала (А.В. Тебекин); возможность создавать доход не только собственнику или работодателю, но и самому работнику (А.В. Горелов, А.И. Козлов). Важным, на наш взгляд, является выделение способности к накоплению и усовершенствованию человеческого капитала в результате инвестиций (И.Т. Корогодин). Что касается способности к осознанным действиям (В.Р. Веснин), то это следует относить к людям.

На основе изучения и обобщения литературных источников, нами сформировано авторское определение экономической категории «человеческий капитал: «Человеческий капитал представляет собой производительные и интеллектуальные способности человека (генетические и приобретенные до трудовой деятельности), развитие которых осуществляется на базе инвестиций в персонал организации; мотивируется уровнем вознаграждения, повышением профессионального (и/или должностного) статуса, сопричастностью в достижении тактических и стратегических целей организации (компании) и формирует организационный и личностный доходы». Данное определение содержит не только указание на природные и приобретенные самим человеком способности, но и условия их развития: организационные инвестиции в работника, мотивируемую потребность персонала развивать (накапливать) свой капитал; с последующим возмещением корпоративных и личных вложений полученной прибылью и (или) достижением иного полезного эффекта.

Хотим подчеркнуть, что человеческий капитал не отделим от человека, является его собственностью, несмотря на внешние, в том числе, корпоративные, инвестиции. По отношению к организации (бизнесу) – это, безусловно, заемный капитал, и работник может «изъять» свой капитал из бизнеса, если его не устраивают условия займа. По мнению Л.Д. Ревуцкого, человеческий капитал – это весь персонал. Следовательно, «Без человеческого капитала невозможно ни одно производство... без наладчиков, переналадчиков, управленческого и обслуживающего персонала все равно не обойтись...» [11]. Мы полностью разделяем приведенную точку зрения и придерживаемся устойчивого мнения, что успех строительной организации во многом определяется наличием высококлассных каменщиков, отделочников, сантехников и других специалистов рабочих профессий, которые наряду с грамотным управленческим персоналом, обеспечивают надежную репутацию компании.

Среди разнообразия терминов, носителем которых является работник организации, по нашему мнению, заслуживает внимание, часто использовавшийся ранее и не утративший своей популярности в рыночной экономике, термин «кадры», хотя единого мнения о его содержании не сложилось. Ю.Г. Одегов определяет кадры как постоянный (штатный) состав работников и отмечает: «Под кадрами обычно подразумевают квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальным образованием, трудовыми навыками и опытом работы в избранной сфере деятельности» [10, с. 136]. По мнению В.Р. Веснина, кадрами (трудовыми ресурсами) могут быть названы люди-«винтики», люди – безропотные исполнители, которые, по сути, мало чем отличаются от станков. Их надо всего лишь содержать в «исправном состоянии» (для этого достаточно платить лишь минимальную заработную плату, обеспечивать сносные условия труда и совсем не обязательно относиться к ним как к личностям). Кадры (трудовые ресурсы) можно тасовать как карточную колоду, двигать как шахматные фигурки, использовать как рабочий скот, иногда протягивая пряник, а иногда пуская в дело кнут [3, с. 3].

Несмотря на такое разногласие мнений, термин «кадры» в своей истории содержал либо нейтральную (основной штатный состав работников), либо по большей части положительную смысловую нагрузку, поэтому имеет смысл его сохранения для обозначения наиболее востребованных и перспективных сотрудников, от которых зависит успешность деятельности организации и ее конкурентные преимущества. В последнее время в большое количество публикаций вошли такие термины как «ключевые сотрудники», «ядро компании», «генераторы», «мастера своего дела» и др. Такая ситуация свидетельствует, что в коллективе работников существуют профессионалы высокого уровня, но научный термин, определяющий таких работников, еще не сформировался. Выделение части персонала по качественным признакам было отмечено и в плановой экономике («передовики производства», «перспективные кадры», «кадровый резерв» и т.д.).

В этой связи отметим, что отечественные и западные исследователи предлагают ранжирование кадров по степени их качественных признаков (человеческого капитала) или по уровню их вклада в увеличении капитала организации. Так, например, А.А. Максютлов считает необходимым распределить всех сотрудников организации на четыре группы (категориям ценности):

- 1) генераторы – поставляют проекты и инновации по развитию бизнеса и тем самым усиливают конкурентоспособный статус организации;
- 2) великолепные организаторы, исполнители и контролеры технологического процесса работы компании;
- 3) работают «как все» и их можно легко найти на рынке труда и обучить;
- 4) не нуждаются в специальном обучении и подготовке [9, с. 207].

Несколько иной подход распределения персонала по группам значимости проводит один из идеологов интеллектуального капитала – Томас А. Стюарт основу группировки работников обосновал двумя принципами: возможность замены работника и его доля в добавленной стоимости.

1 группа – легко заменить, низкая добавленная стоимость – работники неквалифицированного или полуквалифицированного труда, организации нужны такие люди, но ее успех не зависит от них как от личностей.

2 группа – трудно заменить, низкая добавленная стоимость – квалифицированные специалисты, выполняющие важную работу, но не она обуславливает привлекательность продукции для покупателя.

3 группа – легко заменить, высокую добавленную стоимость – работники со специальными умениями и навыками, приносят немалую прибыль организации, обеспечивая высокое качество продукции, следовательно, но как личности не представляют большой ценности для организации и их.

4 группа – трудно заменить, высокая добавленная стоимость, подлинные мастера своего дела, незаменимые как специалисты и почти незаменимые как личности, работающие на эффективность бизнеса [11, с. 140 – 141]. Именно персонал этой группы Т.А. Стюарт относит к человеческому капиталу: талантливых («незаменимые как личности»); имеющие высокий уровень компетенций («незаменимые как специалисты»); обладающих профессиональными знаниями («подлинные мастера своего дела»).

Первая группа по классификации А.А. Максютова и четвертая группа А. Стюарта и представляют собой ключевых сотрудников с высоким уровнем человеческого капитала. Не будет ошибкой присоединить к ним людей уникальных рабочих профессий.

Одним из наиболее актуальных терминов в области исследования трудовых явлений, используемый практически всеми экономистами (учеными и практиками) – это «персонал». В табл. 2 нами сгруппированы наиболее известные определения персонала организаций.

Наиболее удачным, на наш взгляд, можно назвать определение М.И. Бухалкова, в котором автор указывает на личный интерес работников «занятых единой производственной деятельностью». В целом авторы достаточно скромно раскрывают экономическую сущность и содержание категории «персонал», в большей степени рассматривая это понятие с юридической и статистической точек зрения. В подавляющем большинстве персонал – это личный (штатный) состав или совокупность работников (физических лиц). Одни авторы считают, что в полный личный состав наемных работников не следует включать категорию руководителей, другие, напротив, стараются ее выделить. Редко и весьма скупо даются качественные характеристики персонала. Как правило, в определении присутствует указание на наличие трудовых отношений с работодателем, но при этом отдельные ученые трудовой договор подменяется договором найма. Достаточно часто в определениях присутствует словосочетание «наемный работник». Считаю,

что характеристика персонала как наемного работника дистанцирует его от стремления к достижению организационных целей. Тем более, когда персонал общепризнан решающим фактором успеха в бизнесе, а вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста. Возможно, причиной отсутствия ярких определений является многоаспектность, сложность, неоднозначность этого понятия. Как справедливо заметил В.Я. Соколов, «чем крупнее, значимее, сложнее термин или понятие, которые мы хотим определить, тем сложнее дать их определение и тем ограниченнее оно получается».

Таблица 2

Определение экономической сущности категории «персонал»

Авторы	Определение категории «персонал»
БЭС/под ред. А.Н. Азриляна. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.	Персонал [от лат. personalis – личный] – личный состав учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам (с. 651).
Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 368 с.	совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, которая направлена на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей
Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие.- М.: «Экзамен», 2004. – 544 с.	совокупность физических лиц, состоящих с организацией как с юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма, и обладающих определенными качественными характеристиками, позволяющими обеспечить достижение целей организации (с. 136).
Витвицкий Е., Пустоветова И. Управление персоналом и развитие человеческого капитала. Человек и труд, № 3, 2010.	наемные работники, обладающие требуемыми для участия в производственно-трудовом процессе характеристиками, деятельность которых сознательно направляется и координируется для достижения общих и частных целей предприятия, обеспечения необходимого уровня профессионализма, эффективности и конкурентоспособности (с. 52-53).
Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – Москва: Проспект, 2011. – 688 с..	совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация; это полный личный состав наемных работников (за исключением руководства), выполняющих различные производственно-хозяйственные функции (с.3).
Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер, с англ – СПб.: Питер, 2007.- 864 с.	личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками. Существенным признаком персонала является наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем (с. 464).
Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред.. А.Я. Кибанова. – М.:, 2003. – 584 с.	штатный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, выполняющих управленческие, производственные, хозяйственные и другие функции (с. 46).
Максютов А.А. Экономический анализ: Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 543 с.	совокупность работников, имеющих определенные знания, квалификацию, практический опыт, заключивших трудовой договор или контракт и участвующих в производстве продукции, работ услуг (с. 204).
Максимов В.А. Экономика фирмы: учебник], Ростов н/Д.: Феникс. 2009. – 571 с.	совокупность физических лиц, выполняющих разнообразные функции в процессе производства материальных благ, оказания услуг, удовлетворения потребностей интеллектуального и другого характера (с. 178).

Помимо прочих недоработок, в существующих определениях не рассматривается логика взаимосвязи категории «персонал» с другими трудовыми категориями. Хотя в теоретических работах последнего времени

наметилась тенденция установления приоритетного статуса в понятийном аппарате именно этой категории. Например, В.А. Кабашкин и Е.И. Старостин выделяют три основных подхода к пониманию роли персонала в организации [7]:

- персонал – издержки, которые необходимо минимизировать;
- персонал – основной ресурс, который обеспечивает рост организации при соответствующих инвестициях;
- персонал – капитал, развитие которого обуславливает развитие организации.

Возможно, авторы статьи не ставили цель выработать определение, а ограничились установлением триединой роли категории «персонал», но единство понятий «издержки-ресурс-капитал» с категорией «персонал» очевидно.

Е. Витвицкий и И. Пустоветова [4] исследуют варианты подходов различных авторов к определению понятия «персонал».

1. Персонал как рабочая сила. Для его характеристики используются такие показатели как численность и структура кадров, профессионально-квалификационный уровень.

2. Персонал как носитель человеческого капитала. Сторонники этого подхода оценивают человеческий капитал как потенциальную способность приносить доход, которая создается в результате инвестиций в человека.

3. Персонал как активный фактор производства. В отличие от взгляда на персонал как на ресурс или капитал представители этого направления подчеркивают творческую, активную роль человека в общественном производстве.

4. Персонал как коллектив личностей, обладающих способностями, потребностями, ценностями и взглядами, мотивами действий. Человек – главный субъект организации и особый объект управления.

Проведенное авторами обобщение с наглядной очевидностью показывает, что все трудовые понятия («рабочая сила, человеческий капитал, активный фактор производства, коллектив личностей») замыкаются на категории «персонал», хотя сами авторы такого обобщения не предусматривают. Отметив, что каждый из выделенных в обзоре подходов имеет свои преимущества и недостатки, они предлагают собственное определение, в котором, «попытались в какой-то мере их аккумулировать и раскрыть сложность данной социально-экономической категории». Но результат не дал иного представления о персонале: все те «наемные работники, обладающие характеристиками, направляются и координируются».

Персонал – это, прежде всего, носитель рабочей силы, это ресурс организации, однозначно определившийся как ключевой и стратегический, от которого зависит эффективное функционирование прочих ресурсов; это коллектив личностей, это совокупность личностных капиталов всех

работников; персонал – соучастник бизнеса, поскольку каждый работник осуществляет вложение в деятельность фирмы свой личный человеческий капитал. Персонал представляет собой сложное социальное образование, в составе которого отдельные группы работников закреплены за разными участками деятельности и обмениваются его результатами.

Отметим основные, на наш взгляд, критерии, характеризующие персонал организации:

- наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, оформленных трудовым договором (контрактом);
- целевая направленность деятельности персонала, заключающаяся в обеспечении достижения личностных и организационных целей;
- обладание качественными характеристиками (профессиональными способностями), которые определяются уровнем образования, объемом полученных знаний, профессиональными навыками, опытом работы в определенной сфере профессиональной деятельности и т.п.;
- мотивация, проявляемая в сфере профессиональных и личностных интересов, в стремлениях к власти, к карьерному росту и т.п.;
- духовное и телесное здоровье, обеспечивающие нормальную трудоспособность;
- получение дохода в виде заработной платы, других видов вознаграждения из различных источников;
- социальная активность и гражданская ответственность.

Сложность и многообразие персонала организации обуславливает необходимость его классификации по различным признакам. В результате проведенных исследований нами уточнена и дополнена новыми признаками классификация персонала, которая представлена в табл. 3.

Таблица 3

Классификация персонала организации

Классификационный признак	Характеристика персонала
По предполагаемой продолжительности трудовой деятельности в соответствии с заключенными договорами (контрактами)	постоянный персонал – работники, принятые на работу без указания срока увольнения или по контракту на длительный срок; сезонный персонал – работники, принятые на работу на время сезонных работ; временный персонал – работники, принятые на работу на определенный срок, но не более двух месяцев.
По количественному составу	численность персонала – показатель, характеризующий число работников на определенную дату; структура персонала – показатель характеризует процент (долю) определенной группы персонала в общей его численности.
По времени регистрации	списочная численность – количество работников, зарегистрированных на каждую отдельную дату; среднесписочная численность – численность работников в среднем за отчетный период (месяц, квартал, год); явочная численность – число лиц списочного состава, вышедших на работу в данный день (включая находящихся в командировках).

Классификационный признак	Характеристика персонала
По временному лагу	нормативная (плановая), фактическая, динамическая численность персонала.
По характеру трудовых функций (по категориям персонала)	руководители, в том числе члены Совет директоров; рабочие; специалисты; прочие служащие.
По видам деятельности организации	персонал, занятый основной деятельностью организации; персонал, занятый инвестиционной деятельностью; персонал, занятый финансовой деятельностью; работники социальной инфраструктуры.
По видам деятельности работников	профессии рабочих; должности служащих.
По интеллектуальному содержанию трудовых операций	работники умственного труда; работники физического труда.
По признаку дифференциации профессий	слесарь инструментальщик; слесарь-сборщик; инженер-технолог и т.д.
По характеру и сложности выполняемых работ	персонал объединен в Категории или квалификационные группы.
По отношению к основной деятельности организации	производственный персонал; непроизводственный персонал.
По уровню соответствия полученного образования занимаемой должности	соответствует занимаемой должности (профессии); не соответствует должности (профессии).
По степени вклада в увеличение капитала организации	персонал ранжируется по категориям ценности на определенные группы в зависимости от интеллектуального потенциала, знаний, опыта инициативности и других качественных параметров персонала, способствующих достижению целей организации.
По стажу работы	персонал с начальным производственным стажем; персонал активных возрастных возможностей; персонал предпенсионного возраста; персонал пенсионного возраста.
По признаку гражданства	местный персонал; иностранный персонал; гастарбайтеры.
По признаку сменяемости персонала	персонал, принятый на работу в отчетном периоде; персонал, уволенный по различным причинам в отчетном периоде.
По конкурентным преимуществам	персонал свободной доступности на рынке труда; персонал уникальных профессий, знаний, навыков.
По уровню вознаграждения	высокооплачиваемый; низкооплачиваемый; персонал с минимальным доходом и др.
По условия заключенных договоров	штатный персонал; внештатный персонал; совместители.
По признаку управления организацией	персонал управления – осуществляет непосредственное руководство управляемым объектом, выработку необходимых решений и подготовку информации; рабочий персонал – выступающий в качестве объекта управления.
По отношению к собственности организации	Собственники, работающие на основании, заключения с организацией трудового договора; персонал, не владеющий собственностью в данной организации.

На основе проведенного исследования нами сформулировано следующее определение, в котором, на взгляд автора, персонал организации представлен как социально-экономическая категория и как практический термин: «Персонал – объединение людей, обладающих количественными (трудовые ресурсы) и качественными (рабочая сила, человеческий капитал) экономическими признаками, совокупностью профессиональных, нравственных и личностных свойств, которые осуществляют свою деятельность в конкретной организации по трудовому договору и лица, выполняющие стратегическое управление компанией (акционеры, члены Совета директоров), за соответствующее вознаграждение, формируемое за счет себестоимости и прибыли организации».

Нам представляется, вполне допустимым включение в состав персонала акционеров и членов совета директоров по следующим основаниям. Акционеры, безусловно, заинтересованы в жизнедеятельности объекта в который они вложили свой капитал и задействованы в распределении полученной прибыли. Совет директоров, кроме того, что несет полную ответственность за ее деятельность и принятие управленческих решений, вполне соответствует всем экономическим признакам персонала, поскольку наделены способностью к труду, которую также продают, как и другие категории персонала; безусловно, являются стратегическим ресурсом и, обладают, человеческим капиталом, можно предположить, с максимальным уровнем интеллектуального потенциала. Наконец, и акционеры, и члены совета директоров, как и другие категории персонала, получают вознаграждение (предпринимательский доход, бонусы и т.д.) от организации за вложенный труд и капитал.

Список источников

1. Акмаева, Р.И. Экономика организаций (предприятий): учебное пособие [текст] / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова. – Ростов н/д: Феникс, 2009. – 494 с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник [текст] / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА М, 2005. – 368 с.
3. Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник – 4-е изд., перераб и доп. [текст] / В.Р. Веснин. – Москва: Проспект, 2011. 616 с.
4. Витвицкий, Е. Управление персоналом и развитие человеческого капитала [текст] / Е. Витвицкий, И. Пустоветова. – Человек и труд, № 3. 2010.
5. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов [текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2006. – 448 с.
6. Заславская, Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе [текст] / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – № 4.
7. Кабашкин, В.А. Старостин Е.И. Аудит трудовых ресурсов как новый инструмент для принятия управленческих решений [текст] / В.А. Кабашкин, Е.И. Старостин // Международный бухгалтерский учет. – 2011. – № 16.

8. Ковалев, В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры [текст] / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 2001.– 560 с.
9. Максютов, А.А. Экономический анализ: Учеб. пособие [текст] / А.А. Максютов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 543 с.
10. Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие [текст] / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб, и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 544 с.
11. Ревуцкий, Л.Д. Результативность использования человеческого капитала [текст] / Л.Д. Ревуцкий. – Аудиторские ведомости. 2010, № 3.
12. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации [текст] / Пер. с англ. В. Ноздриной. М.: Поколение, 2007. – 368 с.]
13. Экономика и социология труда: Учебник [текст] / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003.–584 с.

ECONOMIC NATURE AND ESSENCE OF PERSONNEL AS OBJECT OF ANALYSES

Yendovitskiy Dmitry Aleksandrovich,

Dr. Sc. of Economy, Professor, Rector of Voronezh State University;
eda@econ.vsu.ru

Lukinov Dmitry Valeryevich,

Degree-seeking student of the Chair of Economic Analysis and Audit of
Voronezh State University; mankuniyanka@yandex.ru

Concept "personnel" is revealed in the article as an object of economic analyses and linked with it terms. Classification of personnel is considered, author's definition of concepts "human capital" and "personnel of organizations".

Keywords: labor resources, personnel, human capital.