

УДК 331.5.024.54

Н. В. Зайцева, И. Н. Кандричина

Белорусский национальный технический университет

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

В статье рассматриваются исторические аспекты развития и становления понятия «трудовые ресурсы», как основного фактора формирования производства и эффективности системы управления. Трансформация и эволюция понятия «трудовые ресурсы» характеризуют изменения не только производственного процесса. Оно тесно связано с государственным устройством, историческими факторами, которые оказывают непосредственное влияние на развитие государства и особенности формирования экономических отношений и укладов.

В статье также проводится анализ понятия «человеческий капитал» как аналог понятию «трудовые ресурсы». Однако отмечается, данные понятия несут в себе значительные отличия. Помимо экономической характеристики, «человеческий капитал» несет в себе социальные и психологические аспекты. Кроме основной характеристики как главного элемента экономического роста, человеческий капитал является основой благосостояния человека, приобретения и повышения им определенного социального статуса, а также основным стимулом самореализации.

Ключевые слова: труд, население, трудовые отношения, трудовые ресурсы, человеческий капитал, экономический рост, эффективность производства.

Для цитирования: Зайцева Н. В., Кандричина И. Н. Трудовые ресурсы: история становления и развития // Труды БГТУ. Сер. 6, История, философия, 2023. № 1 (269). С. 132–135. DOI: 10.52065/2520-6885-2023-269-1-24.

N. V. Zaytseva, I. N. Kandrichina

Belarusian National Technical University

LABOR RESOURCES: HISTORY OF FORMATION AND DEVELOPMENT

The article discusses the historical aspects of the development and formation of the concept of "labor resources" as the main factor in the development of production and the effectiveness of the management system. The transformation and evolution of the concept of "labor resources" characterizes changes not only in the production process. It is directly related to the state structure, historical factors that have a direct impact on the development of the state and the features of the formation of economic relations and structures.

The article also analyzes the concept of "human capital" as an analogue of the concept of "labor resources". However, it is noted that these concepts carry significant differences. In addition to the economic characteristics, "human capital" carries social and psychological aspects. In addition to the main characteristic as the main element of economic growth, human capital is the basis of human well-being, the acquisition and improvement of a certain social status, as well as the main incentive for self-realization.

Keywords: electoral poll, electoral forecast, electorate, public opinion poll, statistical modeling, market forecast, polling experiment.

For citation: Zaytseva N. V., Kandrichina I. N. Labor resources: history of formation and development. *Proceedings of BSTU, issue 6, History, Philosophy, 2023, no. 1 (269), pp. 132–135 (In Russian).* DOI: 10.52065/2520-6885-2023-269-1-24.

Введение. Проблематика процессов труда и трудовых отношений давно является объектом исследования не только представителей экономической сферы. Свой интерес к этой области проявляет социология, менеджмент и т. д. Причем проблематика данного вопроса уходит далеко в прошлое в области своих изысканий.

Нельзя не отметить, что вопросы труда, трудовых отношений всегда представляли научный интерес для исследователей. Трудовые ресурсы являются одним из факторов и элементов экономического роста, эффективности государ-

ственного устройства. Социально-экономическая трансформация, переход на новый уровень производственных отношений влечет за собой и изменения в самой системе трудовых отношений, самого процесса труда.

Термин «трудовые ресурсы» в научную терминологию ввел С. Г. Струмилин, выдающийся советский экономист. Впервые термин был сформулирован еще в 20-х гг. XX в. Согласно теории С. Г. Струмилины, трудовые ресурсы – это планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном

возрасте. В качестве финансово-экономической категории это понятие охарактеризовало часть населения, обладающего необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями, т. е. «совокупную производственную силу труда всех трудоспособных членов общества» [1, с. 32].

Основная часть. Трудовые ресурсы – это население страны, которое имеет возможность и способно трудиться. Точнее, это трудоспособная часть населения страны, которая благодаря своим физическим и интеллектуальным способностям участвует в производстве материальных и духовных благ и услуг. Данное определение первоначально трактовалось как статистическое, характеризующее обеспеченность производственной сферы необходимыми элементами трудовой деятельности, и применялось для статистического и демографического учета.

Сегодня к данному определению можно добавить количественные, качественные и структурные характеристики. Это такие показатели, как численность работников, образовательный уровень (доля работников с высшим, средним и средним специальным образованием), половозрастная структура работников, стаж работы, квалификация и т. д.

Сегодня понятие «трудовые ресурсы» – основополагающее определение при характеристике производственной и экономической жизни страны. Трудовые ресурсы являются одним из основных факторов производства. Экономический рост и экономическая эффективность неразрывно связаны с использованием трудовых ресурсов, их эффективности, показателей их количества и качества.

Истоки изучения трудовой деятельности человека относятся к концу XIX в. Они связаны с именем Фредерика У. Тейлора, американского инженера, основоположника теории научной организации труда как самостоятельной научной дисциплины. Им были проведены исследования, а в дальнейшем – разработаны методы максимального получения прибыли при максимальном повышении интенсивности труда. Эти методы определяли самый рациональный и эффективный способ выполнения данного вида работы. В основе его теории находятся принципы рациональной организации труда и управления. При этом человек рассматривался как материал и ресурс социальный, а также единственно возможный объект управления. Данная теория нашла свое продолжение в период существования СССР. Она известна под названием «Научная организация труда» и «Техническое нормирование труда».

Последователями Фредерика У. Тейлора были Френк и Лилиан Гилбрет, Гарри Эмерсон.

Ф. и Л. Гилберт занимались изучением вопросов повышения производительности труда без увеличения физических нагрузок. Доказали, что любая работа состоит из движений, которые впоследствии разделили на так называемые «микродвижения». Исследуя и изучая их, предложили либо усовершенствовать данные движения, либо их устранить. Также обратили внимание на условия трудовой деятельности, которые способствовали бы высокой производительности труда («изучение проблем усталости»). Определили взаимосвязь эффективности производственных процессов с системой управления и планирования. Обозначили необходимость вовлеченности работников в производственный процесс, обосновали взаимосвязь успешности предприятия и работников. Отмечали, что организация устойчива и благополучна в том случае, когда она проявляет заботу о благополучии ее членов [2].

Г. Эмерсон в работе «Эффективность как основа производственной деятельности и заработной платы» обосновал свою систему эффективности управления и оплаты труда.

Труд, трудовая деятельность всегда представляли активный интерес для исследователей. Но лишь в 20-х гг. XX в. в научную терминологию было введено понятие «трудовые ресурсы». С. Г. Струмилин сформулировал основные характеристики данного понятия, а также определил дальнейший механизм и процесс управления кадрами. Согласно концепции С. Г. Струмилина, «основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство, – это живая рабочая сила данной страны или народа. Всякое сокращение или расширение этого фонда оказывает громадное влияние на общий темп хозяйственного развития [1]. Струмилин доказал и показал экономическую эффективность профессионального образования, хотел найти взаимосвязь между временем обучения и профессиональной квалификацией, возрастом, стажем и уровнем образования.

Взяв за основу сравнение создаваемой и потребляемой рабочими стоимости, С. Г. Струмилин предложил вариант перспективного трудового баланса России с 1922 г. по 1941 г., который современные ученые определяют как стоимостную оценку человеческого капитала государства того периода.

«Перспективный трудовой баланс России» С. Г. Струмилин оценивал следующим образом: «приход» – это численность работников (48 млн в 1921 г. и 72,5 млн в 1941 г.), умноженная на производительность труда – по сути аналог нынешнего ВВП, и «расход» – это число едоков (134 и 177,1 млн чел.), умноженное на стоимость содержания одного человека. То есть

трудоустройстве у Струмилина был балансом доходов и расходов народного хозяйства и населения [3, с. 37].

Сегодня наблюдаются разноплановые подходы к трактовке данного понятия. Например, П. Э. Шлендер подходит к определению трудовых ресурсов как к среднему между «трудоустройством» и «совокупной рабочей силой». Он считает, что «трудоустройство – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими или интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги» [4].

В современной научной литературе достаточно часто используется понятие «человеческий капитал». Зачастую данный термин применяется как синоним «трудоустройству». Особенно активно это внедряется в зарубежных источниках. Но если трудовые ресурсы рассматриваются с точки зрения производственного процесса, эффективности производства и участия в данном процессе человека с его физическими и интеллектуальными способностями, то человеческий капитал – это еще и непосредственное участие в данном процессе общества, семьи и государства.

Человеческий капитал также является фактором экономического роста и эффективности производства. Однако помимо экономической характеристики, он несет в себе социальные и психологические аспекты. Именно человеческий капитал представляется фактором реализации знаний и умений человека, его самореализацией. Можно сказать, что данная категория выступает одной из характеристик социального статуса человека. Именно «человеческий капитал» является показателем, соединяющим в себе знания, умения, способности, навыки и их разнообразные комбинации.

Как область научного знания категория «человеческий капитал» начала активно использоваться в 20-х гг. XX в. Однако еще в XVII в. У. Петти определил значимость образования и обучения в увеличении национального богатства и экономическом развитии общества. Его последователем явился А. Смит, который также считал образование одним из важнейших факторов экономического богатства государства и выступал за его доступность. Однако в силу особенностей исторического и экономического развития общества данный фактор не был принят во внимание и лишь во второй половине

XIX – начале XX в., когда произошли значительные изменения не только производства и производственных отношений (промышленные революции, введение всеобщего избирательного права и т. д.), но и всей системы государственного управления, вопросы значения роли и места человека в производстве приняли новый формат.

Преобразования, которые имели место быть затронули не только производство и производственный процесс. Они имели немаловажное значение для всей системы социально-экономических отношений, для государства в целом.

В 20-х гг. XX в. активно распространялись идеи «Школы человеческих отношений», согласно которым основой всех отношений (производственных, социальных, управленческих и т. д.) является человек.

Однако впервые этот термин использовал американский экономист Джейкоб Минсер в 1958 г., затем Теодор Шульц в 1961 г. [5]. Гэри Беккер развил эту идею в 1964 г. [6], обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

Таким образом, в основе теоретических основ и трудовых ресурсов и концепции «человеческий капитал» лежат идеи неокейнсианской и неоклассической теории, базирующиеся на идеях значения работника как основополагающего фактора в производстве и производственной деятельности, а уровень профессионального мастерства в основе конкурентоспособности предприятия.

Заключение. Сегодня данные, которые применяются для характеристики этих понятий и категорий, используются учеными для оценки таких показателей, как трудовые ресурсы, накопление капитала, оценки инновационного развития экономики, т. е. результата технических нововведений и уровня научно-технического прогресса.

Но нельзя не принимать во внимание, что категории «человеческий капитал» и «трудоустройство» неразрывны. Человеческий капитал – это один из факторов и элементов государственного и исторического развития. А трудовые ресурсы являются его необходимым элементом, который представляет собой трудоспособное население с определенными физическими и интеллектуальными способностями, дающими возможность для функционирования и развития «человеческого капитала».

Список литературы

1. Струмилин, С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Хозяйственное строительство. 1922. Вып. 2. С. 32–46.
2. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997. 704 с. URL: <http://mybook.ru/author/majkl-albert/osnovy-menedzhmenta/read>. (дата обращения: 02.02.2023).
3. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Госполитиздат, 1957. 735 с.

4. Шлендер П. Э. Экономика труда / под общ. ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. М.: Юрист, 2010. 686 с. URL: <http://altairbook.com/books/207446289-ekonomika-truda.html> (дата обращения 29.01.2023).
5. Shultz T. Investment in Human Capital // *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51. No. 1. P. 1–17. URL: <https://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf> (дата обращения 29.01.2023).
6. Becker Gary S. Human Capital. URL: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION (дата обращения: 02.02.2023).

References

1. Strumilin S. G. *Hozyaystvennoye stroitel'stvo* [Economic construction], 1922, no. 2, pp. 32–46. (In Russian).
2. Meskon M. H., Al'bert M., Hedouri F. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow, Delo Publ., 1997. 704 p. Available at: <http://mybook.ru/author/majkl-albert/osnovy-menedzhmenta/read> (accessed 02.02.2023) (In Russian).
3. Strumilin S. G. *Problemy ekonomiki truda* [Problems of labor economics]. Moscow, Gospolitizdat Publ., 1957. 735 p. (In Russian).
4. Shlender P. E. *Ekonomika truda* [Labor economics]. Moscow, Yurist Publ., 2010. 686 p. (In Russian).
5. Shultz T. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1961, vol. 51, no. 1, pp. 1–17. Available at: <https://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf> (accessed 29.01.2023).
6. Becker Gary S. Human Capital. Available at: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION (accessed 02.02.2023).

Информация об авторах

Зайцева Надежда Викторовна – кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и право». Белорусский национальный технический университет (220013, Минск, пр-т Независимости, 65, Республика Беларусь). E-mail: nadezhda_zaytseva_1972@mail.ru

Кандричина Ирина Николаевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент». Белорусский национальный технический университет (220013, Минск, пр-т Независимости, 65, Республика Беларусь). E-mail: ikandrichina@yandex.ru

Information about the authors

Zaytseva Nadezhda Viktorovna – PhD (History), Associate Professor, Assistant Professor, the Department of Economics and Law. Belarusian National Technical University (65, Nezavisimosti Ave., 220013, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: nadezhda_zaytseva_1972@mail.ru

Kandrichina Irina Nikolaevna – PhD (Sociology), Associate Professor, Assistant Professor, the Department of Management. Belarusian National Technical University (65, Nezavisimosti Ave., 220013, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: ikandrichina@yandex.ru

Поступила 27.02.2023