

УДК 331.5:024.54

Н. В. Зайцева, И. Н. Кандричина

Белорусский национальный технический университет

ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Трудовые ресурсы являются одним из показателей экономического благосостояния страны. Этот фактор исторически обусловлен и является одним из составляющих национальной безопасности страны. В статье проведен анализ формирования трудовых ресурсов, рассмотрены историческая определенность и современная составляющая. Обращается внимание, что в процессе исторического развития и становления трудовых ресурсов формировался работник, в деятельности которого сочетался умственный и физический труд, возрастал культурно-технический уровень, а вместе с этими факторами росли и потребности в изменениях не только социально-бытовых условий, но и окружающей среды как таковой. Это социальное последствие явилось важным условием достаточно быстрого роста производительности общественного труда.

Сегодня трудовые ресурсы характеризуются с учетом количественных и качественных характеристик. К таким мы относим численность населения, трудоспособный возраст, наличие определенных навыков и умений и т. д. Процесс формирования и развития трудовых ресурсов страны неразрывно связан с процессом государственного становления и развития. Республика Беларусь не является исключением. Становление и развитие государственности, формирование и развитие основных государственных институтов и структур непосредственно оказывали влияние на особенности и специфику трудовых ресурсов страны. В статье рассмотрены основные этапы формирования и становления трудовых ресурсов, отмечается взаимосвязь и взаимозависимость с общемировыми тенденциями. Обращается внимание на ряд негативных тенденций, связанных с социально-экономическими процессами. Также указывается, что снижение занятости в Беларуси обусловлено демографическими процессами (сокращение трудоспособного населения в стране), которые имеют негативную тенденцию.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, промышленная революция, способ производства, занятость населения, миграция, искусственный интеллект.

Для цитирования: Зайцева Н. В., Кандричина И. Н. Исторические особенности формирования трудовых ресурсов // Труды БГТУ. Сер. 6, История, философия, 2024. № 1 (281). С. 71–74.
DOI: 10.52065/2520-6885-2024-281-13.

N. V. Zaytseva, I. N. Kandrichina

Belarusian National Technical University

HISTORICAL FEATURES OF FORMATION OF LABOR RESOURCES

Labor resources are one of the indicators of the country's economic well-being. This factor is historically determined and is one of the components of the national security of the country. The article analyzes the formation of labor resources, examines historical certainty and the modern component. Attention is drawn to the fact that in the process of historical development and formation of labor resources, an employee was formed, whose activities combined mental and physical labor, the cultural and technical level increased, and along with these factors, the needs for changes not only in social and living conditions, but also in the environment as such. This social consequence was an important condition for a sufficiently rapid increase in the productivity of social labor.

Today, the labor force is characterized taking into account quantitative and qualitative characteristics. These include the size of the population, working age, the availability of certain skills and abilities, etc. The process of formation and development of the country's workforce is inextricably linked with the process of state formation and development. The Republic of Belarus is no exception. The formation and development of statehood, the formation and development of the main state institutions and structures directly influenced the peculiarities and specifics of the country's labor resources. The article examines the main stages of the formation and formation of labor resources, notes the relationship and interdependence with global trends. Attention is drawn to a number of negative trends related to socio-economic processes. It is also indicated that the decrease in employment in Belarus is due to demographic processes (reduction of the working-age population in the country), which have a negative trend.

Keywords: labor resources, industrial revolution, production method, employment, migration, artificial intelligence.

For citation: Zaytseva N. V., Kandrichina I. N. Historical features of formation of labor resources. *Proceedings of BSTU, issue 6, History, Philosophy*, 2024, no. 1 (281), pp. 71–74 (In Russian). DOI: 10.52065/2520-6885-2024-281-13.

Введение. Трудовые ресурсы как фактор экономического роста являются необходимым условием развития страны. Важность трудовых ресурсов производства заключается в том, что они одновременно выступают и в качестве одного из факторов производства товаров и услуг, но в то же время они являются и потребителями произведенных товаров и услуг.

Основная часть. Изменения способа производства и уровня благосостояния восходит к промышленной революции XVIII в. С появлением парового двигателя аграрная экономика и ремесленнический ручной труд сменились индустриальной экономикой с преобладанием промышленного машинного производства. То, что мы называем современным производством, зародилось в 1800-х гг. и объединило рабочую силу с машинами. Небольшие компании начали массовое производство с помощью инновационных в то время технологий (механический ткацкий станок с ножным приводом, паровая машина, развитие металлургии и машиностроения, зарождение химической промышленности) и постепенно превратились в крупномасштабные корпорации, нуждающиеся в большом штате наемных работников, способных выполнять работу должным образом и с максимальной производительностью.

Вместе с этим формировался работник, в деятельности которого сочетался умственный и физический труд, возрастал культурно-технический уровень, а вместе с этими факторами росли и потребности в изменениях социально-бытовых условий. Это социальное последствие явилось важным условием достаточно быстрого роста производительности общественного труда. Специальные знания, возросшая профессиональная подготовка, повышение общей культуры выступали необходимым условием эффективной трудовой деятельности.

Сам термин «трудовые ресурсы» впервые был введен в научную терминологию академиком Струмилиным С. Г. Согласно определению, трудовые ресурсы представляют собой часть населения, которая обладает установленными навыками, знаниями, физическим развитием и способностью трудиться [1].

В современном определении трудовые ресурсы – это не только количественное обозначение. Сегодня значимым показателем характеристики трудовых ресурсов является наличие качественных определений. К ним мы относим знания, квалификацию, умение и возможность развития и саморазвития.

Понятие «трудовые ресурсы» сейчас зачастую совмещаются с понятием «человеческий капитал». На современном этапе человеческий капитал является одним из важнейших элементов современного общества и фактором экономического роста и развития.

Если принять во внимание возможности человека, как производственной единицы, то именно интеллектуальные, физические и умственные способности, полученные в процессе образовательного периода и трудовой деятельности, дают возможность приносить прибыль. Возможность и способность реализации человеческого капитала происходит через развитие и формирование трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы представляют интерес не только с точки зрения как фактора экономического роста и развития, но и как один из элементов и факторов социализации человека, а также поиска моделей и вариантов управления персоналом.

История формирования и развития трудовых ресурсов, как основного элемента функционирования государства, давно вызывает активный интерес у историков, экономистов политологов.

История формирования трудовых ресурсов неразрывно связана с историей становления государства. В Республике Беларусь такая тенденция наиболее ярко проявляется. Усложнение производства, рост энерговооруженности труда требовали от населения постоянного повышения образования, не только высшего и специального, но и общего и среднетехнического. Результатом совершенствования труда работников явились качественные изменения в производственных навыках и опыте.

Еще с 1970-х гг. наблюдается тенденция расширения мер подготовки специалистов для народного хозяйства республики [2, л. 12, 56]. В дальнейшем такая тенденция усиливалась и к концу прошлого столетия мы стали свидетелями так называемой «массовости высшего образования».

Однако расширение системы высшего образования должно соответствовать потребностям государства в необходимых кадрах и трудовых ресурсах.

На июнь 2023 г. в экономике страны было занято 4,148 млн человек. Уровень занятости населения Беларуси (отношение численности занятого населения к численности населения в возрасте 15–74 лет) во втором квартале 2023 г. составил 67,6%, а уровень безработицы – 3,4% от численности рабочей силы [3].

Начиная с 2016 г. уровень безработицы, рассчитанный по методологии Международной

организации труда, поступательно снижается – с 5,8% в 2016 г. до 3,6% в 2022 г. Одновременно в Беларуси существует устойчивый спрос на рабочую силу. На 1 января 2023 г. в общереспубликанском банке вакансий предлагалось более 95 тыс. рабочих мест [4].

Одной из основных причин нехватки кадров на современном этапе является миграция населения за границу. С 2021 г. этот показатель также заметно лидирует. В целом в Республике Беларусь наблюдается не самая лучшая тенденция: количество уволенных в каждом году превышает количество принятых на работу [5].

Также нельзя не учитывать и естественный процесс старения населения. По расчетам специалистов, данная тенденция может сохраняться еще в течение ближайших 5 лет.

Исторически обусловлено и географически определено положение Беларуси. Миграционные процессы, которые имеют мировые масштабы, непосредственно относятся и к Республике Беларусь.

Современная ситуация, связанная с геополитическими изменениями и ужесточением конкурентной борьбы, усиление социально-экономической нестабильности и научно-технический прогресс укрепляет роль и значение трудовых ресурсов как важнейшего фактора экономического развития и безопасности страны. Основные концептуальные подходы к управлению трудовыми ресурсами также учитывают сложившуюся ситуацию и претерпевают трансформацию в соответствии с современными требованиями. Человек, как активный субъект, сегодня рассматривается как основной элемент трудовых отношений. Понятия «социальное партнерство», «коллективный договор» и т. п. отражают реалии сегодняшнего дня. Однако их формирование связано с историческим процессом формирования и становления трудовых ресурсов, их прав и гарантий.

Современный мир сопряжен со множеством изменений и преобразований. Такие трансформационные процессы охватывают не только частные производственные и управленческие процессы. Они связаны с глобальной трансформацией общественного развития, бытия, внедрением инновационных технологий во все сферы социально-экономического процесса.

Сегодня мы наблюдаем активный процесс реструктуризации всей социально-экономической системы. И это, в первую очередь, связано не только с усложнением общественных отношений и глобальных изменений в обществе.

Такие тенденции связаны с внедрением новых, высокоинтеллектуальных технологий в общественный миропорядок и производственный процесс.

Мы сегодня совершенно спокойно рассуждаем о необходимости применения искусственного интеллекта в производстве, замене человеческого труда роботизированным.

Эти тенденции вносят корректировку и в систему управления не только производственными процессами, но и всей системой социально-экономических отношений.

Социально-экономические отношения и процессы являются индикатором и показателем устойчивости и стабильности всей системы общества. Они являются характеристикой его политической, экономической и социальной стабильности и безопасности.

Рынок труда на современном этапе развития общества является результатом взаимодействия ряда социально-экономических и политических институтов.

Сейчас наблюдается процесс трансформации рынка труда в соответствии с требованиями и запросами современной действительности. Сегодня идет тенденция возрастания спроса на умственный, высокоинтеллектуальный труд, который более быстро ориентируется к современным требованиям окружающей действительности.

В связи с происходящими событиями на мировой арене востребованность специалистов высокоинтеллектуального труда все более возрастает.

Но нельзя не отметить, что, с другой стороны, мы не наблюдаем сокращения спроса на низкоквалифицированный труд. Скорее, мы видим замещение такого вида труда интеллектуальными системами и машинами. Это в дальнейшем может стать не столько показателем эффективности, сколько проблемой замещения человеческого труда машинным [6].

В некоторых отраслях экономики данный процесс может стать необратимым. Ведь мы будем не только экономить финансовые средства на оплате труда. К сожалению, данный процесс может проявиться и в снижении социально-экономического уровня, качества жизни населения.

Для регулирования и сглаживания негативных тенденций необходимо также адаптировать систему подготовки и переподготовки кадров. Причем процесс трансформации будет затрагивать не только систему высшего и специального образования. Система образования вынуждена будет чутко реагировать на любые запросы рынка труда и, соответственно, вносить изменения.

Мир очень изменчив и восприимчив к любым новшествам. Достаточно сложно прогнозировать развитие цифровой экономики на ближайшее время. Понятно то, что вся система социально-экономических отношений, все процессы, происходящие в современном обществе, будут находить не только количественные

изменения на рынке труда, но и непосредственно качественные проявления (взаимодействие работник – работодатель, расширение применения более гибких форм занятости и т.д.).

Заключение. Структурные изменения, происходящие в мире, находят проявление и в процессе формирования трудовых ресурсов. Помимо

количественных и качественных трансформаций, мы наблюдаем реструктуризацию глобальных рынков труда, их трансформацию и адаптацию к современным условиям и требованиям.

Республика Беларусь достаточно быстро реагирует на глобальные изменения и активно отвечает на современные вызовы.

Список литературы

1. Струмилин, С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // *Хозяйственное строительство*, 1922. Вып. 2. С. 32–46.
2. Национальный архив Республики Беларусь. Ф. 1220. Оп. 2. Д. 7609. Удельный вес специалистов. Фонд 1220. Оп. 2. Д. 7609. Планы персонального распределения молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения и отчет министерства за 1975 г. 175 л.
3. Занятость населения. URL: <https://president.gov.by/ru/belarus/social/zashhita-naselenija/zanjatost-naselenija> (дата обращения: 12.01.2024).
4. Беларусь в цифрах, 2022: стат. ежегодник / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2022. 374 с.
5. О занятости населения в 2023 году. URL: https://www.belstat.gov.by/o-belstate_2/novosti-i-meropriyatiya/novosti/ (дата обращения 12.01.2024).
6. Stone D. L., Dulebohn J. H. Emerging issues in theory and research on electronic human resource management // *Human Resource Management Review*. 2018. No. 23 (1). P. 1–5.

References

1. Strumilin S. G. Our workforce and prospects. *Khozyaystvennoye stroitel'stvo* [Economic construction], 1922, no. 2, pp. 32–46 (In Russian).
2. National Archives of the Republic of Belarus. Fund 1220. I. 2. F. 7609. Share of specialists. Fund. 1220. I. 2. F. 7609. Plans for the personal distribution of young specialists who graduated from higher educational institutions and the ministry's report for 1975. 175 p. (In Russian).
3. Employment. Available at: <https://president.gov.by/ru/belarus/social/zashhita-naselenija/zanjatost-naselenija> (accessed 12.01.2024) (In Russian).
4. *Belarus' v tsifrakh, 2022: statisticheskiy sbornik* [Belarus in numbers, 2022: statistical collection]. Minsk, 2022. 374 p. (In Russian).
5. About employment in 2023. Available at: https://www.belstat.gov.by/o-belstate_2/novosti-i-meropriyatiya/novosti/ (accessed 12.01.2024) (In Russian).
6. Stone D. L., Dulebohn J. H. Emerging issues in theory and research on electronic human resource management. *Human Resource Management Review*, 2018, no. 23 (1), pp. 1–5.

Информация об авторах

Зайцева Надежда Викторовна – кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и право». Белорусский национальный технический университет (220013, Минск, пр. 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. 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 01.03.2024