

Человеческие ресурсы по своей социально-экономической природе представляют собой один из видов ресурсов экономики, главный фактор экономического развития, имеющий многосложную структуру. Своеобразие человеческих ресурсов заключается в том, что это одновременно и ресурсы для развития экономики, и люди – потребители материальных благ и услуг.

Вместе с тем категория «человеческие ресурсы» не является всеобъемлющей и потому исключаяющей необходимость других социально-экономических категорий и понятий для оценки соотношения человека и его работы. Различия в степени участия человека в труде, а также особенности в методах учета этого участия предопределили существование системы понятий, отражающих многообразие роли человека в труде. Эта система в настоящее время активно развивается по пути сочетания понятий, которыми оперировала плановая экономика, и понятий, привнесенных реформированием экономики на рыночных основах. Наиболее широко используемыми являются следующие понятия:

- трудовые ресурсы;
  
- трудовой потенциал;
  
- экономически активное население/рабочая сила;
  
- персонал предприятия/организации.

Выделение категории «трудовые ресурсы» основано на использовании законодательно установленных границ рабочего возраста; при этом различают нижнюю и верхнюю границы рабочего возраста. В России установлена нижняя граница рабочего возраста 16 лет, а верхняя граница для мужчин составляет 60 лет, для женщин – 55 лет.

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая в силу психофизических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги; они состоят из трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (т.е. населения в трудоспособном возрасте за вычетом нетрудоспособного населения в трудоспособном возрасте: неработающих инвалидов I и II групп, неработающих «льготных» пенсионеров в трудоспособном возрасте), работающих подростков и работающих пенсионеров.

Из этого определения следует, что трудовые ресурсы включают в себя как тех людей, которые заняты в экономике, так и тех, кто не занят, но может трудиться, иначе говоря, трудовые ресурсы – это реальные и потенциальные работники.

Трудовой потенциал – категория, позволяющая получить представление о трудовых ресурсах в качественном измерении. Трудовой потенциал – одна из форм проявления человеческих ресурсов общества – является составляющим элементом экономического потенциала общества, частично входящим в его производственный потенциал. Трудовой потенциал – обобщающий показатель совокупности производительных возможностей человека, показатель уровня их развития и использования.

При определении характеристик трудового потенциала трудовые ресурсы принято структурировать по различным основаниям: социальной принадлежности, полу, возрасту, здоровью; по уровням организации [>производства \(группа, бригада, отдельный работник и т.д.\), по функциональным группам \(рабочие, специалисты и т.д.\), по показателям трудовой активности, эффективности и квалифицированности труда, по уровню мобильности и т.д.](/enc/ru/encyclopedia:0136631:article "Производство — деятельность по преобразованию и созданию экономических благ. ")

Трудовой потенциал также можно представить через совокупный фонд рабочего времени, что предполагает соответствующую классификацию затрат рабочего времени, систему учета и методы расчета, позволяющие отразить во временном выражении процессы формирования, развития и использования трудового потенциала работника, группы работников, коллектива. Стоимостная форма позволяет провести учет ресурсов и затрат живого труда на основе стоимостного выражения цены рабочей силы, трансакционных издержек, фонда жизненных средств, необходимых для воспроизводства трудового потенциала.

Данный подход дает возможность создания системы и иерархии измерителей трудового потенциала, позволяющих оценить: состояние трудового потенциала, как отдельного человека, так и группы работников, на определенную дату в целях найма, увольнения, оценки деятельности, вознаграждения и т.д.; возможность взаимозаменяемости отдельных элементов трудового потенциала в связи с эластичностью спроса на труд по заработной плате, цене капитала, значимости временного фактора, которая лежит в основе формирования альтернативных социально-экономических концепций, решений и прогнозов; соотношение между потенциальной и реальной производительной способностью работника или группы и др.

С середины 1993 г. в России осуществлен переход на используемую международным сообществом систему трудовой классификации населения. В этой системе базовыми являются: экономически активное население;

экономически пассивное население;

занятые;

безработные.

Эта классификация в аналитических и исследовательских целях дополняется и другими показателями в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (далее МОТ), резолюциями Международных конференций статистиков труда. Так, для современных социально-трудовых отношений России особое значение имеют понятия трудовая мобильность, трудовая миграция.

Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, которая включает в себя занятое население и безработных.

К занятым согласно классификации МОТ относят лиц обоего пола в трудоспособном возрасте, а также тех лиц старших и младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

– выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;

– временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки и других подобных причин;

– выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

В соответствии со статьей 2 Закона о занятости населения в Российской Федерации (№ 1032-1 от 19 апреля 1991 г.) с внесенными изменениями и дополнениями, принятыми Государственной Думой 18.10.2007 г. [1] к занятым помимо вышеназванных категорий также относят:

– занятых в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

– выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с

индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющихся членами производственных кооперативов (артелей);

– избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;

– проходящих военную и альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

– трудоспособных граждан, обучающихся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, а также проходящих очный курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

– являющихся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Это дополнение связано с особенностями определения в России статуса занятого и/или безработного.

К безработным согласно стандартам МОТ относят лиц 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

– не имеют работы (доходного занятия);

– занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации личного дела;

– готовы приступить к работе.

Применительно к российской практике и на основании статьи 3 (п.1) "Закона о занятости в Российской Федерации" к безработным относят трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка [2], зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Экономически пассивное (неактивное) население – это население в трудоспособном или нетрудоспособном возрасте, не входящее в состав рабочей силы и включающее в себя следующие категории:

– учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях или с отрывом от производства (Согласно классификации МОТ);

– лица, получающие пенсию по старости;

– лица, получающие пенсию по инвалидности;

– лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками;

– неработающие «льготные» пенсионеры;

– отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;

– лица, исполняющие наказание или осуществляющие принудительное лечение по решению суда;

– другие лица, которым нет необходимости работать независимо от источника дохода.