

Класифікація трудових ресурсів та їхнє використання в управлінні підприємств

У статті проаналізовані існуючі підходи до класифікації трудових ресурсів підприємств. Обґрунтовано авторське бачення щодо удосконалення класифікації трудових ресурсів.

Ключові слова: трудові ресурси, класифікація, управління трудовим потенціалом, підприємства.

В статье проанализированы существующие подходы к классификации трудовых ресурсов предприятий. Обосновано авторское видение совершенствования классификации трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, классификация, управление трудовым потенциалом, предприятия.

The paper analyzes existing approaches to classifying human resources companies. Reasonably author's vision to improve the classification of labor.

Keywords: human resources, classification, management of labor potential of the enterprise.

Постановка проблеми. Найважливішим критерієм раціональності суспільної системи є її орієнтація на максимально можливий розвиток людей і використання здібностей людини. Дане твердження має лежати в основі функціонування будь-якої системи: від держави до підприємства і колективу, зайнятого суспільно корисною діяльністю. Сьогодні стало безперечним твердження, що від правильного підбору персоналу залежать результати виробничо–господарської діяльності підприємства, його конкурентоспроможність, перспективи розвитку. При цьому дослідження трудових ресурсів підприємства неможливе без уточнення класифікації трудових ресурсів. Тому проблема, піднята в статті, є актуальною.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Необхідно зауважити, що класифікація трудових ресурсів представлена багатьма авторами і має неоднозначні підходи. Існуючі класифікації мають суперечливі судження і не повністю розкривають зміст даної категорії.

Метою даної статті є аналіз існуючих класифікацій трудових ресурсів підприємств та розробка і обґрунтування авторського підходу до класифікацій трудових ресурсів, що сприятиме підвищенню ефективності управління його трудовим потенціалом.

Виклад основного матеріалу. Пізнання суті будь-якої дослідницької проблеми вимагає уточнення понятійного апарату, виділення в його складі базового поняття, встановлення його співвідношення з іншими поняттями, що розкривають суть предмета дослідження, розгляду підходів до класифікації.

В управлінні трудовими ресурсами підприємства як таке поняття широко використовується термін «трудові ресурси», що має збірне значення і визначає сукупність людей як об'єкта управління з акцентом на відмітну характеристику групових ознак.

Введення категорії «трудові ресурси» в науковий обіг не було випадковим, оскільки було обумовлено особливостями соціально–економічного розвитку економіки на основі командно–адміністративних методів управління. Тому трудові ресурси розглядалися з кількісної точки зору як один з видів природних ресурсів, необхідних для суспільного відтворення. Якісні аспекти формування трудових ресурсів, їхньої структури були відірвані від самого носія робочої сили.

У сучасних соціально–економічних уявленнях категорія «трудові ресурси» трансформується, збагачується новим, більш широким змістом.

Кожна управлінська школа і доктрина визнає домінуючу роль трудових ресурсів у процесі суспільного відтворення. Сучасна доктрина управління трудовими ресурсами являє собою поєднання доктрин їх споживання (використання) і розвитку, що відбивається її основними положеннями. Не–визначеність у понятійному апараті, що розкриває трудову ресурсну складову економіки, обумовлює відсутність чіткого уявлення про класифікацію трудових ресурсів, необхідність якої зумовлюється їхньою соціальною неоднорідністю.

У процесі вивчення літературних джерел було виявлено, що класифікацію трудових ресурсів стосовно до мікрорівня економіки дослідники висловлюють різними варіантами класифікації персоналу.

Наприклад, у логіці В.Р. Весняна класифікація персоналу тотожна його структурі, яка дається автором у двох варіантах. У першому з них персонал об'єднує «кадрове ядро» і тимчасово залучених працівників, а в сукупності з адміністратією утворює особовий склад найманих працівників підприємства [1, с. 11].

Подібному поданню структури персоналу, на наш погляд, характерно кілька дискусійних моментів. По–перше, категорія тимчасово залучених працівників, тобто працюючих по кожному з цивільно–правових договорів (підряду, доручення, авторського договору), з позицій їхнього правового статусу не входить до складу штатних працівників підприємства. По–друге, поділ адміністрації та персоналу, на нашу думку, є неправомірним, оскільки адміністрація виступає особливою категорією персоналу – управлінською. По–третє, об'єднання персоналу і адміністрації в «особовий склад найманих працівників» сумнівно в частині віднесення адміністрації до категорії «найманих» працівників. На практиці, як

відомо, адміністрація часто представлена власниками підприємства.

Другий варіант визначення структури персоналу, запропонований В.Р. Весняним [1, с. 12], полягає в тому, що вона поділена на «статистичну» і «аналітичну» компоненти. Групувальні ознаки «статистичної» компоненти визначають групи посад, види діяльності, функції, а «аналітичної» – категорії персоналу, «загальну» структуру (за стажем, освітою, професією) і «приватну» структуру (за окремими категоріями зайнятих).

У даному випадку, на наш погляд, поділ структури персоналу на «загальну» і «приватну» є некоректним, тим більше що сутнісних ознака «приватної» структури (по окремих категоріях зайнятих) не розкриває склад цих категорій. Крім того, на нашу думку, немає необхідності виділення у складі працівників за функціями, поряд зі службовцями, самостійної категорії «інших працівників, що відносяться до службовців».

Н.В. Федорова і Л.О. Мінченкова дають більш конкретну класифікацію персоналу підприємств, систематизуючи його за рядом ознак: стосовно власності; чисельності і термінам роботи на підприємстві; якісним характеристикам; структурі [2, с. 23–25]. У наведених авторами поясненнях до класифікації широко використовується термін «працівники», що свідчить про авторське розуміння персоналу і працівників як тотожних термінів.

Найбільш повна класифікація персоналу дана Є.І. Макріною, що виділяє 17 класифікаційних ознак: ставлення до власності; відношення до системи управління; принцип участі у виробничому процесі; рівень зайнятості; термін роботи; штатна структура; ставлення до «ядра» підприємства; стадія життєвого циклу персоналу на підприємстві; характер праці; зміст праці; чисельність; склад; стать, вік, стаж; рівень освіти; рівень кваліфікації [3, с. 221–222].

Крім розглянутих, у літературі представлені й інші варіанти класифікації трудових ресурсів підприємств, використувані в їхній «фактичній» частині. Деякий відміну характерно поданням структури трудових ресурсів у варіанті, запропонованому Р.Г. Мумладзе і Г.І. Гужин, який розділяє трудові ресурси за віком, статтю, професією, зайнятістю за секторами економіки, зайнятістю за сферами діяльності, освітою, місцем проживання, громадськими групами, національністю та мовою, релігією, зайнятістю по регіонах, зайнятістю по галузях економіки [4, с. 40].

У нашому дослідженні трудові ресурси підприємства розглядаються не тільки у фактичній частині, а й з урахуванням «потенційної» частини, тобто ті трудових ресурсів, які формуються в макросередовищі, не використовуються підприємством у даний час, але можуть використовуватися ним у майбутньому.

Дане положення визначається предметом нашого дослідження (управління трудовими ресурсами підприємства у відтворювальному аспекті), яке не може бути забезпечене без залучення ресурсів праці із зовнішнього середовища на стадії їхнього формування.

Виходячи з такої посилки ми вважаємо за необхідне деталізувати класифікацію трудових ресурсів суспільства, що розглядається як джерело формування трудових ресурсів підприємства (див. рис.).

Не ставлячи перед собою мету детального розгляду кожного з видів трудових ресурсів, відображених на наведеній схемі, прокоментуємо найбільш значимі з них, які підтверджують можливість розгляду трудових ресурсів підприємства як сукупності їх «фактичної» (використовуваної в підприємстві) і «потенційної» (ресурсної для підприємства, що знаходиться у зовнішньому середовищі) частин.

Загальновідомо, що з 1993 року Україна перейшла на міжнародну систему класифікації складу населення. За методологією Міжнародної організації праці (МОП) усе працездатне населення розділяється на економічно активне і економічно неактивне [4, с. 39]. При цьому вікові межі працездатності в методології МОП у порівнянні із законодавчою практикою, яка склалася в Україні, представлені більш широким діапазоном: за методологією МОП – від 17 до 72 років; в Україні – від 16 років до 60.

Розширення вікових меж працездатності, на наш погляд, є виправданим з точки зору як все ще низького рівня життя населення, що змушує підлітків і пенсіонерів «продавати» свою робочу силу, виходячи на ринок праці, так і з точки зору проявлення цими категоріями населення активності до праці.

Чинне українське трудове законодавство не забороняє використання праці підлітків і пенсіонерів, а отже, не обмежує можливості підприємств по залученню додаткових трудових ресурсів.

Інша справа із законодавчими обмеженнями використання праці осіб працездатного віку, що відносяться до категорій: інвалідів I і II груп; непрацюючих пенсіонерів, які отримують пенсію в більш ранньому віці (жінки, які народили п'ятеро дітей і більше і виховали їх до 8 років; матері інвалідів з дитинства, які по досягненні 50 років отримують пенсію незалежно від трудового стажу); осіб, які вийшли на пенсію раніше встановленого терміну в зв'язку з важкими та шкідливими умовами праці (жінки у віці 45–50 років, чоловіки – 50–55 років), та ін.

Потенційні трудові ресурси підприємства, тобто економічно неактивне населення, при офіційному працевлаштуванні переходить у категорію її фактичних трудових ресурсів, забезпечуючи таким чином безперервність процесу відтворення трудових ресурсів підприємства.

У процесі вивчення літературних джерел з досліджуваної проблеми нами виявлено, що в розумінні суті відтворення трудових ресурсів домінує виражений демографічний аспект, відповідно до якого термін «відтворення трудових ресурсів» застосовується для характеристики процесів відновлення чисельності населення, що представляє трудові ресурси суспільства [5, с. 128].

З позицій демографічного підходу основним джерелом відтворення трудових ресурсів є природний приріст насе-

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

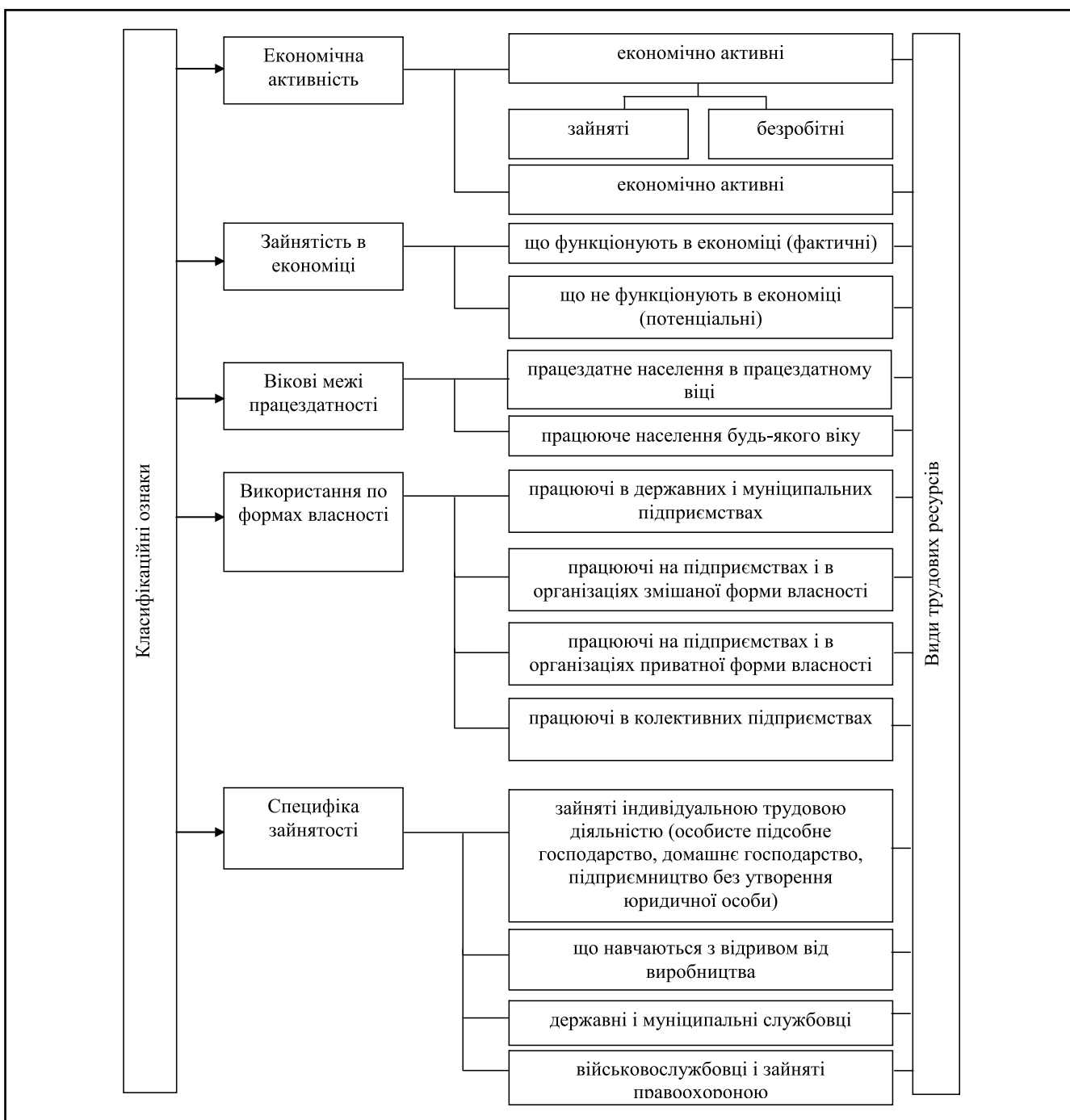
лення, який визначається темпами його відтворення, яке може бути простим, розширеним або звуженим.

«Просте відтворення здійснюється при чисельній рівності батьківського і дитячого поколінь. Воно можливе за сучасних умов дожиття, якщо на кожні 100 сімей припадає 250–260 народжень. Значення вище даного числа означає розширене відтворення населення, а нижче – звужене» [6, с. 332].

Звідси випливає, що зміна загального складу і чисельності населення відбивається на стані трудових ресурсів. Але при цьому зміни в природному русі населення і трудових ресурсів не збігаються за їхнім віковим складом. Наприклад, зміна рівня народжуваності та дитячої смертності про-

являється в стані трудових ресурсів лише через певний проміжок часу, до моменту вступу дітей у працездатний вік. Зміна рівня смертності, навпаки, відразу відбивається на зміні чисельності трудових ресурсів а отже, при відносно незмінній чисельності населення трудові ресурси можуть бути в кількісному вираженні більше або менше в залежності від вікової структури населення.

Тим самим відтворення трудових ресурсів розглядається в кількісному, але в не якісному аспекті. Лише в одному із визначень, близьких до предмета нашого дослідження (відтворення робочої сили), зачіпаються якісні аспекти відтворення трудових ресурсів «Відтворення робочої сили – відновлення і



Класифікація трудових ресурсів суспільства

розвиток витрачених у процесі виробництва розумових і фізичних здібностей людини... Просте відтворення робочої сили передбачає відновлення витраченої в процесі праці енергії, розширене викликає необхідність мати кожному працівнику сім'ю і дітей і постійне підвищення освітнього, професійного і культурного рівня кожного працівника» [7, с. 35].

Ми визнаємо значимість розвитку здібностей людини для відтворення робочої сили (тобто трудового ресурсу з точки зору його наявності на ринку праці), але разом із тим вважаємо, що зведення «відтворення» до відновлення витраченої людиною енергії або необхідності підвищення «рівня кожного працівника» є занадто спрощеним підходом до розуміння відтворення трудових ресурсів, вихолощує суть цього процесу.

Спробою об'єднання кількісного і якісного аспектів пояснення сутності відтворення трудових ресурсів є склад доданків даного процесу по Великій економічній енциклопедії: «відтворення трудових ресурсів охоплює: всі сфери людської діяльності; робочий і неробочий час; процеси продуктивного і особистого споживання. Ступінь ефективності використання трудових ресурсів характеризується рівнем плідності використання живої праці» [8, с. 548].

Однак наведене визначення ми не можемо взяти за основу при конкретизації предмета нашого дослідження, оскільки в ньому «сфери людської діяльності» та «процеси продуктивного і особистого споживання» явно виходять за межі формальних трудових відносин, а суб'єктом їх реалізації є людина як така, а не працівник.

Іншими словами, вказаний склад доданків відтворення трудових ресурсів відноситься не стільки до трудових, скільки до людських ресурсів.

У нашому дослідженні трудові ресурси розглядаються стосовно до мікрорівня економіки, де безпосередньо здійснюється використання живої праці, виробляються матеріальні блага або надаються послуги, відбувається розподіл ресурсів і обмін тієї їх частини, яка була спожита на створення продукту (товару, роботи, послуги), на грошовий еквівалент їхньої вартості, тобто реалізуються всі фази відтворювального процесу: виробництво, розподіл, обмін, споживання.

Отже, відтворення трудових ресурсів підприємства виступає одним із забезпечуючих умов відтворення як такого, серед основних чинників якого домінуюча роль належить саме трудовим ресурсам.

Виходячи з викладеної посилки відтворення трудових ресурсів підприємства ми розуміємо як безперервний, циклічний процес формування, використання та розвитку трудових ресурсів, реалізований у формальних (між працівниками і роботодавцем) і неформальних (між претендентами на працевлаштування на підприємстві і роботодавцем) трудових відносинах з приводу виробництва, розподілу, перерозподілу і використання (споживання) працевдатності працівників (претендентів на працевлаштування), у процесі їх фактичної (працівники) або потенційної (претенденти на працевлаштування) трудової діяльності в рамках підприємства.

Висновки

Таким чином, трудові ресурси підприємства є невід'ємною частиною трудових ресурсів суспільства, мають здатність до відтворення під впливом організаційних умов трудової діяльності і, з позицій їх участі у формальних трудових відносинах, підрозділяються на фактичну і потенційну компоненти. Фактична компонента трудових ресурсів підприємства представлена працівниками (а в їхній сукупності – кадрами), а потенційна – трудовими резервами, складовою частиною яких є претенденти на працевлаштування на підприємство.

Список використаних джерел

1. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби; Изд-во «Проспект», 2008. – 96 с.
2. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с.
3. Макринова Е.І. Проблеми та перспективи системного управління персоналом підприємств: [монографія] / Е.І. Макринова. – К.: КПІ, 2006. – 261 с.
4. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. – М.: КНОРУС, 2007. – 328 с.
5. Роздольская И.В., Макринова Е.И., Кондратьева Л.В. Управление трудовыми ресурсами / И.В. Роздольская, Е.И. Макринова, Л.В. Кондратьева. – Белгород: Образование, 2003. – 171 с.
6. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Луньова І.К. Ринок праці (практична макроекономіка праці) / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, І.К. Луньова. – К.: Вид-во «Альфа-Прес», 2007. – 900 с.
7. Николаева И.П. Экономический словарь / И.П. Николаева. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 160 с.
8. Большая экономическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2007. – 816 с.