

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В АСПЕКТЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

**С.В. Белоусова**

Отдел региональных экономических  
и социальных проблем  
Иркутского научного центра СО РАН,  
Иркутск, Россия

belousova-@mail.ru

В работе предложено системное рассмотрение феномена «труд», которое предполагает изучение внутренних особенностей системы, включая ее элементы, функции и взаимосвязи. В соответствии с этим подходом рассмотрены структурные компоненты системы «труд»: трудовые ресурсы, трудовой потенциал и трудовой капитал. Предложена количественная и качественная оценка трудовых ресурсов, ограниченность которой требует комплексных подходов к анализу эффективности труда, одним из вариантов чего является концепция достойного труда. Рассмотрение реализации последней в России позволило выявить существенные проблемы как теоретической обоснованности состава индикаторов достойного труда, так и практического использования предлагаемых параметров в управленческой практике. Практика управления трудовыми ресурсами, несмотря на острую необходимость такой деятельности, демонстрирует неэффективность государственной политики в сфере занятости. В работе подчеркивается необходимость трансформации объекта управления в этой области в сторону трудового потенциала и трудового капитала.

**Ключевые слова:** труд, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, трудовой капитал.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-4.2-13-27

Труд является многогранным понятием, в которое входят целесообразная деятельность человека, раскрытие человеком собственного потенциала, процесс, совершающийся между человеком и природой, факторы производства и др. Все определения являются, безусловно, взаимосвязанными, что предопределяет достаточную сложность и неоднозначность каждого варианта понимания в узком ракурсе. Труд является многогранной, сложной системой, направленной как на обеспечение условий жизнедеятельности человека и формирование его личности, так и на создание внешнего благосостояния всего общества [12].

В последнем случае основополагающим элементом труда являются человеческие ресурсы, выступающие наряду с капи-

талом основным фактором производства, использование которого согласно современным экономическим теориям осуществляется по модели «черного ящика», предполагающей, что состояние ее «выходов» функционально зависит от состояния «входов». В итоге внимание уделяется количественным параметрам трудовых ресурсов, которые «на выходе» создают объем национального продукта, при акценте в основном на объемные характеристики используемых ресурсов.

Трудовые ресурсы – это важнейшая производительная сила общества, ее трудовой потенциал, формирующий современное состояние и возможности развития страны. Трудовые ресурсы рассматриваются с позиций демографии [42], статистики

[21], экономики [4], социологии [14], управления [18] и др. Наибольшее распространение имеют статистико-демографический и экономический подходы, однако при этом весьма мало уделяется внимание социологическому варианту рассмотрения. Эксперты [19, 33] подчеркивают, что нельзя абстрагироваться от принадлежности компонентов рабочей силы к определенным социальным общностям, что способствует выявлению механизма поведения в сфере труда. В социальном анализе трудовых ресурсов в качестве основного результата производства выступает человек, достигнутый им уровень благосостояния и развитие его как личности [24].

Со статистико-демографической или экономической позиции трудовые ресурсы определяются количественными параметрами исходя из сложившегося в стране и регионах режима естественного воспроизводства населения [41]. Количественные параметры человеческого ресурса демонстрируют в последние годы последовательное сокращение его объема и ухудшение структуры, показывая ряд важных проблем:

- последовательное снижение уровня занятости населения;
- недоиспользование значительной части трудовых ресурсов;
- нерациональное распределение трудовых ресурсов в территориальном, профессиональном, отраслевом планах;
- избыточная трудовая нагрузка занятой части населения [26].

Всё это предопределяет низкое качество использования труда, которое, однако, не имеет однозначной оценки. В российской практике в настоящее время нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потен-

циала рабочей силы [3]. На микроуровне в системе менеджмента организаций используется широкий круг параметров или характеристик, определяющих качество труда: экономические (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж), личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность), организационно-технические (привлекательность труда, его техническое оснащение, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда) и социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

На макроуровне оценка качества труда находит меньшее распространение, ограничиваясь понятиями эффективного, продуктивного, производительного, достойного труда. Попытки развить оценки качества труда в стране выразились в предлагаемые экспертами разнообразные категории: «полезность труда», «интенсивность труда», «производительная сила труда», «рентабельность труда», «оптимальность труда», «экономия труда», «успешность труда» [1] и т. п. Правда, большинство определений не нашли широкого распространения, кроме производительности, которая стала рассматриваться как обязательное, хотя и не единственное условие успешного экономического функционирования.

Роль производительности труда весьма значима, что постоянно подчеркивают специалисты, начиная с классиков экономики: «...Повышение производительности труда является наиболее важным фактором, обеспечивающего рост реального продукта и дохода...» [11]. С этим параметром связывают и характеристики жизнедеятельности

людей, подчеркивая, что низкая производительность труда и низкий уровень жизни являются взаимно усиливающими явлениями [37].

С другой стороны, несмотря на длительную историю изучения, производительность труда сохраняет множественность интерпретаций и спорность оценок. Наибольшее распространение имеет понимание термина «производительность труда» как эффективность трудовых затрат в расчете на одного работника. Подобная трактовка, по мнению специалистов, «не учитывают роль личности в процессе труда, ее творческий и инновационный потенциал, качество труда и качество жизни» [9]. На это же нацеливает современная теория менеджмента, которая под производительностью на макроуровне понимает «накопленный потенциал профессиональных навыков, талантов и морального духа, имеющиеся запасы оборудования и доступ к ресурсам» [39]. С микропозиций [28] производительный труд интерпретируется как приложение к делу минимальных усилий, дающих максимальный уровень жизни. Подходов и оценок производительности огромное количество, поскольку производительность как качественная характеристика может варьироваться в зависимости от позиции оцениваемого, масштаба и критериев оценки. С другой стороны, производительность труда сама является частью большой экономической системы, поскольку представляет собой лишь элемент системы измерения результативности (эффективности) труда [32] наряду с деятельностью, экономичностью, прибыльностью, качеством трудовой деятельности, внедрением новшеств и др.

Концепции эффективного труда достаточно разнообразны [15]. Самый расширен-

ный вариант предлагает под эффективностью труда понимать совокупность производительности труда, качества труда и качества жизни [9]. Возможности практической оценки в этом случае крайне ограничены. Причиной тому является отсутствие общепринятого толкования качества жизни и качества труда. Одно из наиболее цитируемых определений предложено Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ): качество жизни – восприятие индивидом его положения в жизни в контексте культуры и системы ценностей, в которых индивид живет, и в связи с целями, ожиданиями, стандартами и интересами этого индивида. В итоге этот и иные варианты оценки эффективности труда используют достаточно разнообразные наборы показателей, многие из которых имеют весьма неоднозначные характеристики в силу сложности учета субъективных личностных факторов, которые напрямую влияют на производительность труда, качество труда и качество жизни.

Ограниченность в оценке эффективности труда обусловила рост интереса к иным его комплексным качественным характеристикам. Кроме того, в современном мире всё большее значение приобретает инновационный, новаторский труд, обеспечивающий творческое, интеллектуальное, духовное и иное развитие личности и общества в целом. Формирование такого труда возможно только в условиях реализации высоких социальных стандартов, гарантирующих безопасность на рабочем месте, высокую социальную защиту и др. Всё это требует иного подхода к качественной оценке труда.

Впитав современные тенденции оценки эффективности труда, формируется новая концепция достойного труда, которая нашла отражение в системе «Индикаторы достойного труда», которая разработана

Госкомстатом в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ). Данные параметры выборочно демонстрируют отдельные негативные тенденции, но при этом полностью игнорируют многие важные моменты. Причина, думается, в отсутствии точной отечественной интерпретации категории «достойный труд», хотя МОТ разработала пилотную программу по реализации концепции достойного труда, в которой он определяется как «труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции» [36].

В целях реализации стратегических установок МОТ по продвижению концепции достойного труда принята и действует Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013–2016 годы. Основная цель программы – содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, оплата и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог [31].

В рамках этой программы продекларированы многие обязательства сторон, включая содействие «модернизации экономики, диверсификации ее структуры, переходу к инновационной модели развития, созданию условий для устойчивого экономического роста путем совершенствования государственной экономической политики» [7] и др. Однако в отношении практических мер программа ограничивается только ана-

лизом и мониторингом ряда процессов и параметров, включая индикаторы достойного труда, при этом не давая им точной интерпретации.

Хочется отметить, что эксперты выработали определенные подходы к пониманию этой категории. Так, Л.А. Костин определяет термин «достойный труд» как высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение и возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство; труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса; труд, когда права трудящихся защищены и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие [6, 20]. С правовой позиции «труд может оцениваться как достойный, когда признание человеческого достоинства происходит путем закрепления государством таких трудовых прав и свобод, а также гарантий их реализации, содержание которых воспринималось бы работниками как адекватный и желаемый уровень безопасности и защищенности в условиях экономической и организационной зависимости от работодателя» [40].

В итоге основными аспектами реализации достойного труда, согласно Концепции МОТ, являются следующие:

- продуктивная деятельность или производительный труд, способный обеспечить конкурентоспособность страны;
- безопасность на рабочем месте;
- социальная защита (от безработицы в случае беременности и необходимости ухода за ребенком), пенсионное обеспечение;
- перспективы личностного роста;
- активное участие в принятии важных управленческих решений (через профсоюзы и ассоциации предпринимателей);

– справедливый доход для работников [5, с. 5].

Или в иной интерпретации [27] достойный труд – это безопасность на рабочем месте, справедливый доход для работников, социальная защита, содержание труда, гарантии занятости, социальный диалог и участие в принятии важных решений, удовлетворенность трудом самих работников. К этим вариантам понимания состава категории «достойный труд» следует добавить критерии высокопроизводительного и хорошо организованного труда, включая техническую, технологическую и информационную оснащенность труда в соответствии с современными тенденциями, согласованность и сбалансированность рабочего процесса, реализация норм НОТ и др.

Эти и иные характеристики достойного труда свидетельствуют о том, что он является сферой реализации человеческого потенциала, «сферой человеческого развития в самом полном смысле этого слова» [38, с. 11] и раскрытия всех возможностей человеческих ресурсов, включая людские ресурсы и человеческий потенциал. Однако реализация программных мер Концепции достойного труда МОТ для нашей страны пока носит декларативный характер, поскольку они не находят прямого отражения в отраслевой и корпоративной практике, а также и в макроэкономической политике. В итоге индикаторы достойного труда, зафиксированные Роскомстатом РФ, избирательно демонстрируя процессы реализации данной концепции, указывают на многочисленные проблемы и ограничения реализации норм достойного труда. Первое из ограничений – отсутствие принятых норм и стандартов достойного труда, а также механизмов их реализации, анализ которых и должна реализовывать система Индикаторов достойного труда. Без

подобных норм и стандартов список индикаторов и структура их формирования будет иметь весьма расплывчатый и поверхностный характер. При этом разработанные Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР) стандарты достойного труда в области заработной платы, занятости и социального партнерства, как и ряд других предложений, не нашли официального подтверждения.

Другим ограничением реализации норм достойного труда, с нашей точки зрения, является низкая техническая и технологическая оснащенность труда, которая сдерживает рост его производительности, но способствует агрессивному его использованию. Согласно параметрам достойного труда, в РФ уровень производительности труда имеет тенденцию затухания роста за рассматриваемые двенадцать лет (рис. 1).

Этот происходит на фоне постоянного роста числа отработанного времени в России, который к тому же один из самых высоких в мире [44], хотя он не отражен в показателях достойного труда. Высокий уровень трудозатрат свидетельствует об агрессивности его использования, что отражается также в росте травматизма, роста числа рабочих дней в случае временной нетрудоспособности от травматизма (рис. 2) и общей заболеваемости работающего населения.

Слабая техническая оснащенность труда и непроизводительный труд способствуют сохранению низкого уровня заработной платы, что фиксируется в том числе индикаторами достойного труда. Так, доля заработной платы в ВРП в РФ составила в 2014 г. 46,9 %, при том что для развитых стран этот показатель значительно выше (табл. 1).

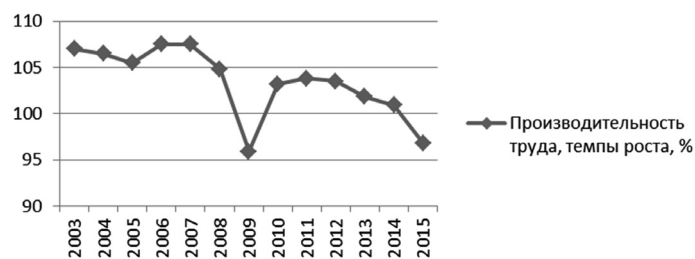


Рис. 1. Темпы роста производительности труда в РФ, %

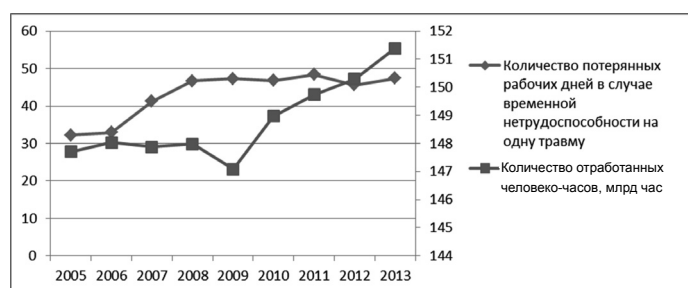


Рис. 2. Количество отработанных чел.-часов в РФ, млрд часов, и количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одну травму

Таблица 1

Доля заработной платы в объеме ВВП стран ОЭСР в 2007 г., % [17]

Страны	Доля платы труда в ВВП	Страны	Доля платы труда в ВВП
Япония	50	Израиль	55,6
Южная Корея	51,3	Бельгия	56,1
Эстония	52,5	Португалия	56,7
Австралия	52,9	Словения	56,7
Австрия	53	Франция	57,8
Испания	53,3	Великобритания	59,9
Финляндия	54,4	США	60,5
Германия	54,5	Швеция	61,2
Венгрия	54,7	Швейцария	61,4
Канада	54,9	Дания	64,7
Нидерланды	55,2	Исландия	72,8

Кроме того, сохраняется высокая доля бедного работающего населения, у которого заработная плата ниже прожиточного минимума. В 2015 г. она составляла 10,7 %, при том что доля работающих, у которых заработная плата составляет меньше 2/3 средней почасовой заработной платы, находится на уровне 30 %. Хотелось бы также иметь в качестве индикатора достойного труда параметр, характеризующий соотношение между удельным показателем

ВВП на душу населения и минимальной/средней заработной платой.

Низкие доходы от официальной трудовой деятельности вызывают высокий уровень теневой экономики, который отражается в соответствующем уровне неформальной занятости. Параметры достойного труда в РФ демонстрируют, что на фоне сокращения безработицы в РФ идет рост неформальной занятости, который значительно выше роста официальной занятости (табл. 2).

Таблица 2

Динамика параметров занятости в РФ за 2001–2015 гг.

Показатели	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Рост доли занятых в общей численности населения РФ, %	100	113,1	113,7	116,3	116,7	114,4	115,7	117,8	119,7	119,5	120,5	120,5
Рост доли неформальной занятости в общей занятости населения, %	100	116,1	108,1	129,6	138,2	136,7	116,4	129,3	134,8	140,0	142,5	145,4

Рост теневой экономики, в свою очередь, ведет к росту экономических преступлений, росту социальной несправедливости, в том числе в форме роста неравномерности распределения доходов, значительное повышение которого фиксируют индикаторы достойного труда. Последнее ведет к снижению социального доверия и разобщенности общества, что с социальных позиций не способствует техническому развитию общества.

Рассмотрение трудовых ресурсов через анализ количественных и качественных параметров на «входе-выходе» в модели «черного ящика» не позволяет глубоко проанализировать причины недостаточных результатов использования труда. Для более пристального внимания не только к людским или трудовым ресурсам, но и к чело-

веческому потенциалу необходима иная концептуальная база управления трудом, основанная на детализации элементов и процессов труда.

Формирование научных и практических подходов к управлению человеческими и трудовыми ресурсами имеет достаточно длительную и разнообразную историю. Сформировались многочисленные теории управления человеческими ресурсами, включая классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк и др.), теории человеческих ресурсов (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и др.).

В результате сформировалась широкая гамма мнений о сущности такого управле-

ния начиная с трактовки его как деятельности, которая способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения организационных и личных целей [30], и кончая пониманием управления человеческими ресурсами как механизма обеспечения «воспроизводства данного вида ресурса нужного качества, адаптированного к условиям внутренней и внешней среды» [41]. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами связаны с реализацией гуманистического подхода к управлению, рассматривающего человека как ценный актив организации, ее конкурентное преимущество [46]. Однако в целом все теории управления человеческими ресурсами строятся в рамках кадрового менеджмента и крайне редко выходят за рамки отдельной компании или ограниченной территории.

Основная причина такого положения связана с объективными условиями рыночной экономики, при которой личная и экономическая свобода дает право работодателю самому решать вопрос о количестве и качестве рабочей силы и право работнику в выборе объема и характера деятельности в соответствии с ее оплатой. В итоге управление человеческими ресурсами может строиться на основе двух основных механизмов: механизма рыночной саморегуляции на основе взаимодействия спроса и предложения рабочей силы и государственного регулирования занятости населения и рынка труда.

Последнее является хотя и официально признанной политикой в области управления трудовыми ресурсами, однако в научной литературе нет единого подхода к классификации принципов такого управления и до сих пор нет единства мнений и по поводу содержания основных принци-

пов управления занятостью в новых рыночных условиях [6]. Одним из главных принципов управления остается максимальное использование возможностей механизма саморегуляции при корректирующих действиях государственного регулирования [16]. Правда, соотношение между этими механизмами остается спорным вопросом и зависит от оценок состояния конкретной экономической системы, в рамках которой осуществляется сбалансирование рыночных элементов.

Необходимость серьезного государственного регулирования доказывается большим числом специалистов, утверждающих, что «нельзя полагаться на управление социально-экономическими процессами макрометодами в рамках монетаристской теории. Необходимо активное использование возможностей государственного регулирования занятости и рынка труда» [13, с. 6].

Необходимость роста государственного участия на рынке труда связывается с несостоятельностью рынка или фиаско рыночного механизма в области регулирования занятости. Специалисты считают, что рынок труда обладает слабой способностью саморегулирования, что выражается в несбалансированности спроса и предложения рабочей силы и росте безработицы, он не способен обеспечить всех выходящих на рынок труда подходящей работой, а для нормальной работы этого рынка требуются многочисленные сложные условия в виде мобильности рабочей силы, ускоренного развития малого бизнеса, гибкости заработной платы и др. [25].

Правда, активное вмешательство государства в функционирование рынка труда не обязательно означает его эффективное регулирование. Многие специалисты [8] го-



ворят об отрицательных результатах такого регулирования в России в виде жесткости трудового законодательства, излишней формализованности и формальной зарегулированности. В результате регулирование рынка труда в Российской Федерации осуществляется преимущественно административными методами посредством принятия нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы занятости, что позволяет говорить о том, что «в России регулирование рынка труда до сих пор не получило адекватного современному уровню социально-экономического развития отражения... Существующая нормативно-правовая база пока не образует целостной системы...» [2].

В разделе развития рынка труда Концепции социально-экономического развития РФ до 2020 г. [29] провозглашается необходимость достижения эффективной занятости в виде эффективного использования квалифицированного труда, развития эффективной, ориентированной на конечный результат инфраструктуры рынка труда. Правда, все предлагаемые меры достижения эффективной занятости касаются только экономической эффективности в аспекте рационального использования трудовых ресурсов без учета социальной эффективности, обеспечивающей достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня работников [43, с. 13].

На практике неэффективность государственной политики в сфере занятости связывается с большим числом факторов. С организационной позиции следует отметить отсутствие отраслевого министерства в сфере труда и занятости, в результате чего работа строится на достаточно расплывчатых и широких полномочиях Федеральной службы по труду и занятости, реализовать кото-

рые не представляется возможным в силу недостатка финансовых ресурсов для эффективного проведения политики содействия занятости. С управленческой позиции наблюдается отсутствие комплексной государственной политики занятости, формируемой на основе официальных прогнозов отраслевой и профессионально-квалификационной структуры занятости и предусматривающей разработку и создание государственных и муниципальных программ создания рабочих мест. С правовой позиции отсутствует юридическая ответственность органов государственного управления за состояние занятости в виде, например, отсутствия законодательного ограничения на массовое высвобождение работников и др. Но главное, думается, кроется в функциональной направленности такого управления, искаженном представлении у органов государственной власти, отвечающих за политику занятости, о причинах (факторах) кризиса на рынке труда, о политике занятости как о бесполезных затратах, о причинах и последствиях безработицы [35].

Изменить ситуацию предлагается разными способами [14, 34], главным из которых является реструктуризация обязанностей государственных органов путем разработки программ занятости территорий, при реализации которых предусматривалось бы финансирование отдельных, особо актуальных направлений в виде субвенций из средств федерального бюджета [10]. К созданию общероссийских программ занятости необходимо допустить региональные органы управления. Сами же программы занятости должны формироваться с учетом мер по обеспечению трудовых балансов [23] с оценкой численности работников, их квалификации, производительности и затрат на них и др.

Эксперты подчеркивают необходимость проведения более тонкой и эффективной политики взаимообусловленного регулирования процессов на рынке труда [22], создания эффективного механизма постоянного взаимодействия между государством, работодателями, профсоюзами, структурами гражданского общества и системой профессионального образования. Однако предлагаемые варианты такого взаимодействия в виде социального партнерства используются только в незначительной степени [45].

Думается, в целом всё это частные меры, которые по отдельности не решают проблемы повышения эффективностью труда. Ее решение в современном мире связывается с реализацией синтеза современных концепций эффективной занятости и человеческого/трудового капитала, с позиции которых эффективность труда основана на поступательном развитии человеческих ресурсов и трудового потенциала.

### Литература

1. Производительность общественного труда / А.И. Абалкин, Г. Шульц, В.С. Дунаева и др.; под ред. А.И. Абалкина. – М.: Мысль, 1987. – 259 с.
2. *Алонкина А.И.* Государственное регулирование рынка труда в контексте обеспечения экономической безопасности России: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Академия управления Министерства внутренних дел РФ. – М., 2008. – 51 с.
3. *Батракова А.Г.* Количественные и качественные параметры формирования и управления трудовыми ресурсами // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2013 – № 4, т. 6. – С. 27–31.
4. *Белокрылова О.С., Заиченко А.А.* Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика. – Ростов н/Д: Книга, 2008. – 116 с.
5. *Будникова Н.О.* Достойный труд как условие эффективной реализации стратегии социально-экономического развития Воронежской области // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 2. – С. 5–8.
6. *Бухалков М.И.* Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2005. – 192 с.
7. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы // Российская газета. – 2013. – 30 декабря (№ 6271 (295)).
8. *Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* Нестандартная занятость и российский рынок труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с. – (Препринт / Государственный ун-т Высшая школа экономики; WP 3/2005/05).
9. *Голованов А.И.* От производительности к эффективности труда // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 376. – С. 137–141.
10. *Горина Е.Е.* Служба занятости: проблемы формирования и оптимизация функционирования [Электронный ресурс] // Регионоведение. – 2010. – № 2. – URL: <http://regionsar.ru/en/node/510> (дата обращения: 02.11.2017).
11. *Денисов Э.* Исследование различий в темпах экономического роста. – М.: Прогресс, 1971. – 646 с.
12. *Дорохова Н.В.* Безработица: субъектно-объектные отношения // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 131–134.
13. *Загороднева А.М.* Государственное регулирование занятости и рынка труда. – М.: Диалог-МГУ, 1996. – 96 с.
14. *Заславская Т.Н.* Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. – 2005. – № 3. – с. 5–16.
15. *Зоткина Н.С.* Эффективность труда: основные концепции и перспективы развития // Проблемы современной экономики. – 2005 – № 1/2 (13/14). – С. 152–155.

16. *Игнатъева А.В., Максимцов М.М.* Исследование систем управления. – М.: Юнити-Дана, 2000. – 157 с.
17. *Капелюшников Р.И.* Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. – М.: НИУ ВШЭ, 2014. – 40 с. – (Препринт / Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики; WP3/2014/01).
18. *Карташова Л.В.* Управление человеческими ресурсами: учебник. – М.: Инфра-М, 2005. – 235 с.
19. *Коновалова А.Д.* Социальный анализ формирования трудовых ресурсов: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.02 / Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб., 1992. – 31 с.
20. *Костин Л.А.* Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова: круглый стол «Достойный труд в XXI веке», 25 ноября 2004 г. – М., 2005. – С. 16.
21. *Котляр А.* Формирование и использование трудового потенциала // Вопросы экономики. – 1987. – № 9.
22. *Лившин А.Я., Царенко А.С.* Интеграция систем образования и занятости в России: новые подходы [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 29. – URL: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk\\_\\_29\\_\\_dekabr\\_2011\\_g/aktulnie\\_problemi\\_razvitija\\_gosudarstvennogo\\_upravlenija\\_rossii\\_/livshin\\_zarenko.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__29__dekabr_2011_g/aktulnie_problemi_razvitija_gosudarstvennogo_upravlenija_rossii_/livshin_zarenko.pdf) (дата обращения: 02.11.2017).
23. *Макаров В.* Политика занятости – связующее звено между экономической и социальной политикой // Человек и труд. – 2007. – № 12 – С. 24–28.
24. *Марцинкевич В.И.* США: человеческий фактор и эффективность экономики. – М.: Наука, 1991. – 239 с.
25. *Некрестьянова С.Я.* Рынок труда и механизмы его регулирования. – М.: Компания Спутник+, 2008. – 226 с.
26. *Облаухова М.В., Казначеева Н.А.* Об эффективности использования трудовых ресурсов в современной российской экономике // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2016. – № 1 (33). – С. 54–66.
27. *Павлова Е.А., Саикова Л.В.* Методические подходы к определению индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=5950> (дата обращения: 02.11.2017).
28. *Подвойский Г.А.* Управление как наука и искусство. – М.: Республика, 1992. – 351 с.
29. Распоряжение правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. – URL: <http://resurs-yar.ru/files/vip22/blok1/1.pdf> (дата обращения: 02.11.2017).
30. Рынок труда / под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волчина. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.
31. *Саломатина О.И.* Некоторые аспекты реализации идей концепции достойного труда // Проблемы права. – 2014. – № 5 (48). – С. 68–71.
32. *Синк А.С.* Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: пер. с англ. / общ. ред. и вступ. ст. В.И. Данилова-Данильяна. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
33. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова. – М.: Машиностроение-1; Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
34. *Соболева И.В., Маслова И., Белозерова С.* Реализация трудового потенциала // Человек и труд. – 2006. – № 9. – С. 17–21.
35. *Сулакшин С.С., Кашепов А.В., Малчинов А.С.* Рынок труда: проблемы и решения: монография. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
36. *Сунарчина М.М.* «Достойный труд» как концептуальная основа эффективной деятельности современных профсоюзов // Вестник КРСУ. – 2015. – Т. 15, № 3. – С. 199–202.

37. *Тодаро М.* Экономическое развитие. – М.: Экономический факультет МГУ; ЮНИТИ, 1997. – 671 с.
38. *Удальцова М.В.* Достойный труд и его достойная оплата – вызовы современного российского общества // Вестник НГУЭУ. – 2012. – № 3. – С. 10–16.
39. *Хейлбронер Р., Турау А.* Экономика для всех. – Тверь: Фамилия, 1994. – 271 с.
40. *Худякова С.С.* Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2010. – № 1 (7). – С. 48–56.
41. *Шабурова А.А., Леонидова Г.В.* Качество трудовых ресурсов в России: региональный аспект // Актуальные проблемы экономики и права. – 2012. – № 2 (22). – С. 126–134.
42. *Шабурова А.В.* Управление воспроизводством качественных трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири: монография. – Новосибирск: СГГА, 2014. – 313 с.
43. *Шатохин А.Г.* Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2004. – 100 с.
44. *Эппле Н.* Россияне работают много и плохо [Электронный ресурс] // Ведомости. – 2015. – 11 августа (№ 3892). – URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/08/11/604261-rossiyane-rabotayut-mnogo-ploho> (дата обращения: 03.11.2017).
45. *Feldman M.A.* The social partnership system in enterprises of the Sverdlovsk region and the problem of the efficiency of its regulation [Электронный ресурс] // Вопросы управления. – 2016. – № 1. – URL: <http://vestnik.uara.ru/en/issue/2016/01/9/> (дата обращения: 03.11.2017).
46. *Guest D.E.* Human resource management: the workers verdict // Human Resource Management Journal. – 1999. – Vol. 9 (3). – P. 5–25.

## HUMAN RESOURCES IN THE ASPECT OF LABOUR AND MANAGEMENT EFFICIENCY

**S.V. Belousova**

Department of regional economic  
and social problems  
Irkutsk Scientific Center, SB RAS,  
Irkutsk, Russia

[belousova@mail.ru](mailto:belousova@mail.ru)

In work it is offered system considerations of a phenomenon «work» which assumes studying of internal features of system, including its internal elements, functions and interrelations. According to this approach structural components of the work system are considered, including, a labor supply, labor potential and the labor capital. Quantitative and quality standard of a labor supply which limitation demands integrated approaches of the analysis of efficiency of work is offered, one of options of what is the concept of «worthy work». Consideration of realization of the last in Russia allowed to reveal vital issues as theoretical validity of structure of indicators of worthy work, and practical use of the offered parameters in administrative practice. Practice of management human / a labor supply, despite urgent need of such activity, shows inefficiency of public policy in the sphere of employment. In work need of transformation of an object of management for this area towards the labor potential and the labor capital is emphasized.

**Keywords:** labor, labor supply, labor potential, labor capital.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-4.2-13-27

## References

1. Abalkin L.I., ed. *Proizvoditel'nost' obshchestvennogo truda* [Productivity of a social labor]. Moscow, Mysl' Publ., 1987. 259 p.
2. Alonkina L.I. *Gosudarstvennoe regulirovanie rynka truda v kontekste obespecheniya ekonomicheskoi bezopasnosti Rossii* Avtoref. diss. dokt. ekon. nauk [State regulation of labor market in the context of ensuring economic security of Russia. Author's abstract of Dr. in Economics diss.]. Moscow, 2008. 51 p.
3. Batrakova L.G. *Kolichestvennye i kachestvennye parametry formirovaniya i upravleniya trudovymi resursami* [Quantitative and qualitative parameters of the human resources formation and management]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina – Vestnik of Pushkin Leningrad State University*, 2013, no. 4, vol. 6, pp. 27–31.
4. Belokrylova O.S., Zaichenko A.A. *Zanyatost' i rynek truda v perekhodnoi ekonomike: teoriya i praktika* [Employment and labor market in a transitional economy: theory and practice]. Rostov-on-Don, Kniga Publ., 2008. 116 p.
5. Budnikova N.O. *Dostoinyi trud kak uslovie effektivnoi realizatsii strategii sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Voronezhskoi oblasti* [Worthy work as condition of effective realization of strategy of social and economic development of the Voronezh region]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie – Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, 2015, no. 2, pp. 5–8.
6. Bukhalkov M.I. *Upravlenie personalom: razvitiye trudovogo potentsiala* [Human resource management: development of labor potential]. Moscow, Infra-M Publ., 2005. 192 p.
7. *General'noe soglasenie mezhdru obshcherossiiskimi ob"edineniyami profsoyuzov, obshcherossiiskimi ob"edineniyami rabotodatelei i Pravitel'stvom Rossiiskoi Federatsii na 2014–2016 gody* [The general agreement between the all-Russian trade union associations, the all-Russian associations of employers and the Government of the Russian Federation for 2014–2016]. *Rossiiskaya gazeta – Russia's newspaper*, 2013, December 30, no. 6271 (295).
8. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. *Nestandardnaya zanyatost' i rossiiskii rynek truda* [Non-standard employment and Russian labor market]. Preprint WP3/2005/05. Higher School of Economics. Moscow, 2005. 36 p.
9. Golovanov A.I. *Ot proizvoditel'nosti k effektivnosti truda* [From productivity to efficiency of work]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2013, no. 376, pp. 137–141.
10. Gorina E.E. *Sluzhba zanyatosti: problemy formirovaniya i optimizatsiya funktsionirovaniya* [Employment service: problems of formation and optimization of functioning]. *Regionologiya – Regionology*, 2010, no. 2. Available at: <http://regionsar.ru/en/node/510> (accessed 02.11.2017).
11. Denison E. *Why growth rates differ*. Washington, Brookings Institution, 1967 (Russ. ed.: Denison E. *Issledovanie razlichii v tempakh ekonomicheskogo rosta*. Moscow, Progress Publ., 1971. 646 p.).
12. Dorokhova N.V. *Bezrabotitsa: sub"ektno-ob"ektnye otnosheniya* [Unemployment: subject and object relations]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie – Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, 2012, no. 2, pp. 131–134.
13. Zagorodneva A.M. *Gosudarstvennoe regulirovanie zanyatosti i rynka truda* [State regulation of employment and labor market]. Moscow, Dialog-MGU Publ., 1996. 96 p.
14. Zaslavskaya T.N. *Chelovecheskij potencial v sovremennom transformacionnom processe* [Human potential in modern transformational process]. *Social sciences and the present*, 2005, no. 3, p. 5–16.
15. Zotkina N.S. *Effektivnost' truda: osnovnye kontseptsii i perspektivy razvitiya* [Efficiency of work: main concepts and prospects of development]. *Problemy sovremennoi ekonomiki – Problems of modern economics*, 2005, no. 1/2 (13/14), pp. 152–155.
16. Ignat'eva A.V., Maksimtsov M.M. *Issledovanie sistem upravleniya* [Research of control systems]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2000. 157 p.
17. Kapelyushnikov R.I. *Proizvoditel'nost' i oplata truda: nemnogo prostoi arifmetiki* [Productivity and compensation: little simple]. Preprint

WP3/2014/01. Higher School of Economics National Research University. Moscow, 2014. 40 p.

18. Kartashova L.V. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Management of human resources]. Moscow, Infra-M Publ., 2005. 235 p.

19. Konovalova A.D. *Sotsial'nyi analiz formirovaniya trudovykh resursov*. Avtoref. diss. kand. sotsiol. nauk [Social analysis of formation of a manpower. Autor's abstract of PhD sociological sci. diss.]. St. Petersburg, 1992. 31 p.

20. Kostin L.A. [Worthy work in the 21st century]. *Dostoinyi trud – vysshaya tsel' i zhit'ennaya neobkhodimost': yubileinye Lomonosovskie chteniya, posvyashchennye 250-letiyu Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta im. M.V. Lomonosova: kruglyi stol "Dostoinyi trud v XXI veke"* [Worthy work – the prime target and vital need: the anniversary Lomonosov readings devoted to the 250 anniversary of Lomonosov Moscow State University: round table "Worthy work in the 21st century"], November 25, 2004. Moscow, 2005, p. 16. (In Russian).

21. Kotlyar A. Formirovanie i ispol'zovanie trudovogo potentsiala [Formation and use of labor potential]. *Voprosy ekonomiki – Problems in Economics*, 1987, no. 9. (In Russian).

22. Livshin A.Ya., Tsarenko A.S. Integratsiya sistem obrazovaniya i zanyatosti v Rossii: novye podkhody [New approaches to education and employment systems integration in Russia]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik – Public administration. E-journal*, 2011, no. 29. Available at: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk\\_\\_29.\\_dekabr\\_2011\\_g./aktualnie\\_problemi\\_razvitiya\\_gosudarstvennogo\\_upravleniya\\_rossii\\_/livshin\\_zarenko.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__29._dekabr_2011_g./aktualnie_problemi_razvitiya_gosudarstvennogo_upravleniya_rossii_/livshin_zarenko.pdf) (accessed 02.11.2017).

23. Makarov V. Politika zanyatosti – svyazuyushchee zveno mezhdu ekonomicheskoi i sotsial'noi politikoi [Policy of employment – a link between economic and social policy]. *Chelovek i trud – The Person and work*, 2007, no. 12, pp. 24–28.

24. Martsinkevich V.I. *SShA: chelovecheskii faktor i effektivnost' ekonomiki* [USA: human factor and efficiency of economy]. Moscow, Nauka Publ., 1991. 239 p.

25. Nekrest'yanova S.Ya. *Rynok truda i mekhanizmy ego regulirovaniya* [Labor market and mecha-

nisms of its regulation]. Moscow, Sputnik+ Publ., 2008. 226 p.

26. Oblaukhova M.V., Kaznacheeva N.L. Ob effektivnosti ispol'zovaniya trudovykh resursov v sovremennoi rossiiskoi ekonomike [About efficiency of use of a manpower in the modern Russian economy]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2016, no. 1 (33), pp. 54–66.

27. Pavlova E.A., Sankova L.V. Metodicheskie podkhody k opredeleniyu indeksa dostoinogo truda na predpriyatiyakh elektroenergetiki [Approaches to the determination of decent work index at enterprises of power industry]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya – Modern problems of science and education*, 2012, no. 2. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=5950> (accessed 02.11.2017).

28. Podvoiskii G.L. *Upravlenie kak nauka i iskusstvo* [Management as science and art]. Moscow, Respublika Publ., 1992. 351 p.

29. Rasporozhenie pravitel'stva RF ot 17.11.2008 N 1662-r "O kontseptsii dolgosrochnnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya RF na period do 2020 goda" ["About the concept of long-term social and economic development of the Russian Federation until 2020"]. Available at: <http://resurs-yar.ru/files/vip22/blok1/1.pdf> (accessed 02.11.2017).

30. Bulanov V.S., Volchin N.A., eds. *Rynok truda* [Labor market]. Moscow, Ekzamen Publ., 2003. 480 p.

31. Salomatina O.I. Nekotorye aspekty realizatsii idei kontseptsii dostoinogo truda [Certain aspects of the implementation of ideas of the concept of decent work]. *Problemy prava – Issues of Law*, 2014, no. 5 (48), pp. 68–71.

32. Sink D.S. *Upravlenie proizvoditel'nost'yu: planirovanie, izmerenie i otsenka, kontrol' i povysenie* [Management of productivity: planning, measurement and assessment, control and the increase]. Moscow, Progress Publ., 1989. 528 p.

33. Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V. *Chelovecheskii kapital: sodержanie i vidy, otsenka i stimulirovanie* [Human capital: contents and types, assessment and stimulation]. Moscow, Mashinostroenie-1 Publ., Orel, OrelSTU Publ., 2005. 513 p.

34. Soboleva I.V., Maslova I., Belozerova S. Realizatsiya trudovogo potentsiala [Realization of labor potential]. *Chelovek i trud – The Person and work*, 2006, no. 9, pp. 17–21.
35. Sulakshin S.S., Kashepov A.V., Malchinov A.S. *Rynok truda: problemy i resheniya* [Labor market: problems and decisions]. Moscow, Nauchnyi ekspert Publ., 2008. 232 p.
36. Sunarchina M.M. “Dostoinyi trud” kak kontseptual’naya osnova effektivnoi deyatel’nosti sovremennykh profsoyuzov [“Decent work” as the conceptual basis of effective activity of modern trade unions]. *Vestnik Kyrgyzsko-Rossiiskogo Slavyanskogo universiteta – Vestnik KRSU*, 2015, vol. 15, no. 3, pp. 199–202.
37. Todaro M.P. *Economic development*. 5<sup>th</sup> ed. New York, London, Longman, 1994 (Russ. ed.: Todaro M. *Ekonomicheskoe razvitiye*. Moscow, MSU Publ., UNITY Publ., 1997. 671 p.).
38. Udaltsova M.V. Dostoinyi trud i ego dostoinaya oplata – vyzovy sovremennogo rossiiskogo obshchestva [Worthy work and its worthy payment – calls of modern Russian society]. *Vestnik NGUEU – Vestnik NSUEM*, 2012, no. 3, pp. 10–16.
39. Heilbroner R., Thurow L.C. *Economics explained*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1982 (Russ. ed.: Kheilbroner R., Turou L. *Ekonomika dlya vsekh*. Tver’, Familiya Publ., 1994. 271 p.).
40. Khudyakova S.S. Dostoinyi trud: sodержanie ponyatiya s pozitsii trudovogo prava [Decent work: contents of conception with standpoint of labour law]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki – Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2010, no. 1 (7), pp. 48–56.
41. Shabunova A.A., Leonidova G.V. Kachestvo trudovykh resursov v Rossii: regional’nyi aspekt [Quality of labor resources in Russia: a regional aspect]. *Aktual’nye problemy ekonomiki i prava – Actual Problems of Economics and Law*, 2012, no. 2 (22), pp. 126–134.
42. Shaburova A.V. *Upravlenie vosproizvodstvom kachestvennykh trudovykh resursov neftegazodobyvayushchikh predpriyatii Zapadnoi Sibiri* [Management of reproduction of a qualitative manpower of the oil and gas extraction enterprises of Western Siberia]. Novosibirsk, SSGA Publ., 2014. 313 p.
43. Shatokhin A.G. *Zanyatost’ naseleniya i ee regulirovaniye* [Employment of the population and its regulation]. Yaroslavl’, P.G. Demidov Yaroslavl State University Publ., 2004. 100 p.
44. Epple N. Rossiyanе rabotayut mnogo i plokho [Russians work hard and it is bad]. *Vedomosti* 2015, August 11, no. 3892. Available at: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/08/11/604261-rossiyane-rabotayut-mnogo-ploho> (accessed 03.11.2017).
45. Feldman M.A. The social partnership system in enterprises of the Sverdlovsk region and the problem of the efficiency of its regulation. *Voprosy upravleniya – Management Issues*, 2016, no. 1. (In Russian). Available at: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2016/01/9/> (accessed 03.11.2017).
46. Guest D.E. Human resource management: the workers verdict. *Human Resource Management Journal*, 1999, vol. 9 (3), pp. 5–25.