



*Электронное научное издание  
«Ученые заметки ТОГУ»  
2017, Том 8, № 3, С. 325 – 329*

*Свидетельство  
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010  
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/  
ejournal@pnu.edu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@pnu.edu.ru)*

УДК 338.2 (571.6)

© 2017 г. Д. Е. Петушенко,

Л. А. Голованова, д-р экон. наук

(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)

## **ПРОБЛЕМЫ И СУЩНОСТЬ ТРУДОСБЕРЕЖЕНИЯ**

В статье рассмотрены проблемы трудосбережения на Дальнем Востоке России, показаны основные подходы к определению трудовых ресурсов, изучена теория и предпосылки создания трудосбережения, предложено авторское определение трудосбережения.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, сбережение трудовых ресурсов, трудосбережение.

**D. E. Petushenko, L. A. Golovanova**

## **PROBLEMS AND ESSENCE OF LABOR-SAVING**

In the article the problems of labor saving in the Far East of Russia are presented, the basic approaches to the definition of labor resources are examined, the theory and prerequisites for the creation of labor saving are studied, the author's definition of labor saving.

**Keywords:** labor resources, labor saving

Трудосбережение – довольно новое направление в теории и практике экономической науки. Это обусловлено тем, что в современных условиях для экономики страны характерно наличие множества проблем, связанных с трудовыми ресурсами – это квалификация, качество и состояние трудовых ресурсов, старение кадров, «смена поколений», увеличение численности трудовых мигрантов и пр. Многогранность проблем обуславливает необходимость углубления теоретических исследований в области регулирования процессов использования, воспроизводства и сбережения трудовых ресурсов. В последние годы все более актуальными становятся именно вопросы сбережения трудовых ресурсов.

Как правило, основанием для сбережения того или иного ресурса является его дефицитность. В новый, XXI век, Россия вошла с численностью населения, чуть больше 146 млн. чел., и спустя 16 лет, численность населения осталась на том же уровне, это свидетельствует о серьезных демографических проблемах в стране. Помимо вопросов сокращения трудовых ресурсов, происходят отрицательные структурные изменения в половозрастной структуре населения, которые негативно сказываются на всех сферах экономики. На сегодня для России в целом, и ее регионов в частности, актуальна проблема нехватки трудовых ресурсов не только в количественном, а что более важно, качественном аспекте [1].

В настоящее время отмечается дефицит специалистов в области высоких технологий, в высококвалифицированных рабочих, которые могут работать в реальном секторе экономики. В структуре профессиональной подготовки кадров наблюдается значительный перевес в пользу экономических и юридических направлений, а также нехватка людей с инженерным образованием и рабочими специальностями. Существующая диспропорция сложилась в результате перехода от планово-командной системы хозяйствования к рынку. Данная структура ни как не удовлетворяет потребностям современной экономики. Необходимо в корне менять структуру подготовки кадров в соответствии с требованиями времени. Дефицит качественных трудовых ресурсов актуален не только в настоящем, но и в перспективе, что обусловлено демографическим провалом 1990-х годов. Это делает вопросы трудосбережения значимыми для экономики страны.

Помимо вопросов количественного и качественного состава трудовых ресурсов, существует проблема неравномерного распределения населения по различным территориям страны. Так на юге России и Северном Кавказе существует проблема использования и обеспечения занятости трудовых ресурсов, вследствие трудоизбыточности. В регионах Сибири и Дальнего Востока отмечается нехватка численности населения и трудовых ресурсов. В этих регионах остро стоит задача их использования. Исходя из этого, актуальность трудосбережения становится все более важной не только в масштабах национальной экономики, но и на региональном уровне.

Особенно данные вопросы актуальны для 9 субъектов Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО), в которых проживает 4,6% населения на 36% территории страны, при плотности населения 1 чел. на км<sup>2</sup>. В течение последних 10 лет численность населения региона снизилась на 1,56%, что составляет 98 160 человек – население среднего города.

Впервые понятие «трудовые ресурсы» было введено С. Г. Струмилиным в 20-х гг. XX-го в. Он рассматривал их как основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство, как живую рабочую силу данной страны или народа. По его мнению, всякое сокращение или расширение этого фонда оказывает огромное влияние на общий тип хозяйственного развития. Трудовые ресурсы как основной фактор развития экономики исследовался в работах представителей различных школ. В дальнейшем появилось

множество трактовок данного понятия, и на сегодняшний момент в современной экономической литературе нет однозначного подхода к определению трудовых ресурсов [2].

Ряд авторов рассматривают трудовые ресурсы как часть населения страны, обладающую физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, необходимыми для участия в общественном воспроизводстве [3].

Другие понимают под трудовыми ресурсами – совокупность возможностей носителей рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства.

При различных подходах к пониманию термина «трудовые ресурсы», все авторы выделяют несомненным их признаком – участие в процессе труда, под которым понимается деятельность человека, направленная на производство определенных общественных благ (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов – материальных или духовных. Именно эта отличительная особенность делает трудовые ресурсы и трудосбережение отдельным объектом для изучения.

Первые работы, затрагивающие вопросы трудосбережения и эффективного использования труда возникли на рубеже XIX–XX в. в работах Ф. У. Тейлора [6]. Цель исследования Тейлора первоначально заключалась в поиске методов рационального осуществления трудового процесса, после чего им была создана, первая научная система организации труда. Система, представленная им, является совокупностью методов организации и нормирования труда и управления производственными процессами, а также принципов подбора и расстановки кадров. Работы Ф. Тейлора вызвали огромный интерес и положили начало поискам способов научной рационализации трудовых процессов.

В дальнейшем его последователи Ф.Б. Гилбрейт, Г. Эммерсон, А. Файоль активно развивают отмеченные идеи. Среди учеников Тейлора наибольшего успеха добился Генри Форд – основатель одной из крупнейших монополий США. Его именем названо направление в науке об организации труда – фордизм. Он был первым, кто на практике доказал, что низкая заработная плата сопряжена с низкой производительностью труда, и сформулировал следующие принципы производства, которые актуальны и на данный момент:

- максимальное разделение труда, специализация;
- широкое применение высокопроизводительного оборудования, инструментов и приспособлений;
- размещение оборудования по ходу технологического процесса;
- регламентированный ритм производства продукции;
- механизация транспортных операций [4].

В дальнейшем идеи трудосбережения постоянно развивались, и сформировалось принципиально новое комплексное учение – постфордизм.

Теория постфордизма сформировалась на базе французской регуляционистской школы М. Аглиетта, А. Липьеца, Р.Бойра, А. Делормэ [4]. Отличительной чертой данного направления является «создание» интенсивного экономического роста. До этого экономический рост осуществлялся на экстенсивной основе, при помощи вовлечения дополнительных ресурсов, в том числе и рабочей силы. Интенсивный тип экономического роста характеризуется увеличением масштабов выпуска продукции, который основывается на широком использовании более эффективных и качественно совершенных факторов производства. Рост масштабов производства, как правило, обеспечивается за счет применения более совершенной техники, передовых технологий, достижений науки, более экономичных ресурсов, повышения квалификации работников. За счет этих факто-

ров достигается повышение качества продукции, рост производительности труда, ресурсосбережения и т.п.

Впервые в теории фордизма и постфордизма была высказана идея об экономии трудовых ресурсов, замене человека на производстве машинами, замене низкоквалифицированной рабочей силы высококвалифицированными специалистами. Также теорию трудосбережения развивал выдающийся ученый Р. Солоу – автор неоклассической модели экономического роста, в которой учитывается производительность труда и эффективное использование трудовых ресурсов.

Суть модели Солоу заключается в том, что при росте капиталовооруженности повышается объем производства, растет объем инвестиций и прибыль, растет производительность труда и наоборот. Также в модели затрагивается вопрос роста населения. Согласно ее положениям, чем больше темп роста населения, тем ниже объем роста ВВП, и как следствие замедляется экономический рост. В России темпы роста населения незначительны, и не сдерживают развитие экономики страны, именно поэтому необходимо уделять больше внимания вопросам сохранения трудовых ресурсов. Рассматривая процесс трудосбережения особое внимание необходимо уделить вопросам воспроизводства трудовых ресурсов, как части воспроизводства населения.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения, включающего фазы и стадии. В настоящее время в экономической науке различают три типа воспроизводства населения [5]: расширенное, характеризующиеся превышением числа рождений над числом смертей; простое – равенством числа рождений и смертей, стабильной численностью населения; суженное – сокращением числа населения, вследствие превышения смертности над рождаемостью.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов складывается из четырех фаз воспроизводства [6]:

– производства (как производство самого человеческого организма, рождение и воспитание детей, так и приобретение образования и квалификации), главной задачей в данной фазе является поддержание рождаемости на заданном уровне – выход на положительные параметры популяционной динамики (обеспечение простого воспроизводства трудовых ресурсов);

– распределение между отраслями и видами деятельности трудовых ресурсов по территории страны, отраслям, сферам деятельности, накопление профессиональных психофизических качеств (критериев психофизиологического отбора);

– обмена – в современный период развития общества эта фаза предполагает существование рынка труда, миграции, мобильности: выбытия, и замещения;

– потребления трудовых ресурсов (применения рабочей силы) в процессе трудовой деятельности, состоит из использования здоровья трудовых ресурсов и их умственных способностей. Систему воспроизводства трудовых ресурсов можно рассматривать как совокупность последовательных и взаимосвязанных элементов; рождение индивида, его социализация, приобретение им знаний и навыков, восстановление потраченных ресурсов путем потребления. Все эти элементы взаимосвязаны и находятся в тесной взаимосвязи, так например, социализация и приобретение навыков происходит как до трудового процесса, так и во время него.

Система воспроизводства трудовых ресурсов состоит из четырех стадий:

– демографическое воспроизводство населения;

– социализацию человека;

– формирование трудовых ресурсов определенного качества, соответствующего общественным и личным потребностям;

– использование трудовых ресурсов в процессе трудовой деятельности и восстановление рабочей силы в процессе удовлетворения личных потребностей.

Таким образом, воспроизводство населения – основа всех демографических, экономических, политических процессов. Трудосбережение является по своей сути инструментом для обеспечения расширенного воспроизводства населения. Развивая и совершенствуя систему трудосбережения, посредством поддержки и трансформации его механизмов, могут быть решены не только демографические проблемы страны, но и социальные, экономические и политические.

Исходя из вышесказанного, трудосбережение в работе рассматривается как процесс сохранения трудовых ресурсов на территории в части обеспечения необходимых для экономики региона количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов.

Такой подход к трудосбережению может обеспечиваться в процессе государственного регулирования различных факторов, влияющих на данное сбережение. Исследование этих факторов позволит учесть и оценить степень их воздействия и, следовательно, разработать механизм совершенствования этого процесса.

В результате проведенного исследования нами была предложена новая трактовка понятия трудосбережения, под которым понимается совокупность мер и воздействий, направленных на сохранение трудоспособного населения на определенной территории посредством, с одной стороны, реализации государственной поддержки, развития и совершенствования его количественных и качественных параметров в соответствии с социально-экономическими потребностями субъектов РФ, с другой – формирования системы социально-экономических отношений, которые возникают в процессе создания условий для естественного воспроизводства населения.

### Список литературы

- [1] Голованова Л.А., Петушенко Д.Е. Теоретические аспекты трудосбережения // Ученые заметки ТОГУ. – 2016. – №4(281). С. 680-684.
- [2] Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учеб. пособие / М. Армстронг – СПб.: ПИТЕР, 2004. – 825 с.
- [3] Багаутдинова Н. Г. Управление человеческими ресурсами: инновационный подход / Багаутдинова Н. Г., Найда А. М., Фазлыева Е. П. – Казань: Академия управления "ТИС-БИ", 2011. –152 с.
- [4] Акьюлов Р.И. Социально-экономическая политика в сфере воспроизводства человеческих ресурсов региона: теория, методология, практика. Екатеринбург. Институт экономики УрО РАН, 2009.
- [5] Генкин Б. М. Экономика труда: Учебник / Б. М. Генкин. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 352 с.
- [6] Замараева М.В. Понятие и сущность формирования трудовых ресурсов / М. В. Замараева – М.: ЮРАЙТ, 2016. – 321 с.

*E-mail:*

*Голованова Л.А. - gla5@mail.ru*

*Петушенко Д. Е. - darya.pet@inbox.ru*