

робітника. До основних компонентів трудового потенціалу окремого робітника належать: психофізіологічна складова – стан самопочуття, працездатність, здібності й нахили особистості та тип нервової системи; соціально-демографічна складова – стать, вік, сімейний стан; кваліфікаційна складова – рівень освіти, обсяг спеціальних знань, трудові навички, інтелект, творчі здібності, професіоналізм; особиста складова – ставлення до праці, дисциплінованість, активність, ціннісні орієнтири, мотивованість. Трудовий потенціал робітника не є константою, він може як збільшитися, так і зменшитися. Важливим, але не вирішеним завданням є оцінка особистого трудового потенціалу, за допомогою якої можна точніше виміряти й інтенсивніше використовувати трудовий потенціал персоналу виробничих організацій як складових в ієрархії трудового потенціалу країни.

1.Богиня Д.П., Гріжнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання - Прес, 2000.

2.Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Уч. пособие. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.

Отримано 14.01.2003

УДК 658.012.4

Л.И.АВЕДЯН, канд. экон. наук

Харьковский государственный экономический университет

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ, ИХ РОЛЬ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Важным фактором результативности работы, основой трудового потенциала работника, т.е. совокупности свойств, влияющих на производственную и служебную деятельность, является система его индивидуально-личностных характеристик.

Человек является важнейшим элементом производственного процесса на предприятии. Эта истина была определена практиками и учеными давно. Однако представление об этом элементе обогащалось с развитием производительных сил и производственных отношений, развитием экономической теории факторов производства. Изучением человека в экономической среде занимались многие науки. Появилось множество понятий и категорий: человеческий фактор, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, персонал, кадры. Каждая из них использовалась для раскрытия причин, условий, факторов, формирующих высокую отдачу использования человека. Все они не дублируют, а только дополняют друг друга.

Например, такая категория, как “трудовые ресурсы” определена в [4] как главная производительная сила общества, которая состоит из трудоспособного населения в рабочем возрасте и экономически актив-

ного населения за его пределами. В работе И.С.Маслова “Трудовые ресурсы: эффективность использования” [8] отмечается, что в количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности, а также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в общественном труде, но занятые в домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, в составе вооруженных сил.

Важным слагаемым эффективного или общественного производства является эффективность использования трудовых ресурсов. Ее повышение служит одним из основных факторов роста производительности общественного труда, успешного решения ключевой задачи – экономического и социального развития общества.

“Человеческий фактор” – более емкая и содержательная категория по сравнению с такими, как “работник”, “рабочая сила”, “трудовые ресурсы”, отражающими способность к труду, профессионально-квалификационное развитие участников общественного производства. Но способности человека не ограничиваются только способностями к труду, рабочей силой. Человек – носитель всех общественных отношений. Он обладает широкой гаммой различных способностей, социальных и нравственно-психологических качеств, специфических стремлений и интересов. Эффективность производства в современных условиях зависит не только от высокого уровня профессионализма работников, но и всестороннего учета всех разнообразных качеств человека, его склонностей, индивидуальных особенностей, создания условий для творчества, самовыражения личности. При одном и том же уровне техники и технологии, профессионально-квалификационного развития работников наибольшие результаты обеспечиваются там, где участник производства из живого придатка машины превращается в творческую индивидуальность, где труд связан с реализацией всех человеческих способностей.

Чтобы эффективно использовать всевозрастающую массу средств производства, работник должен обладать высоким уровнем знаний и умений. Повышаются требования к профессионализму. Необходимы добросовестность и дисциплинированность, строгое соблюдение требований современной сложной технологии производства, без чего немислимо высокое качество продукции.

Усложняется производство и с точки зрения умножения и постоянных изменений хозяйственных и технологических связей между производителями в результате углубления специализации производства.

Повышение культурно-технического уровня трудящихся как результат научно-технического и социального прогресса в обществе приводит к возрастанию возможностей человека и, соответственно, к повышению эффективности и качества его труда. Но для этого необходимо совершенствование условий труда, обогащение его содержательности, творческого характера. Все более актуальным становится обеспечение занятости людей в соответствии с их способностями, интересами, склонностями.

Опыт развитых обществ показывает, что успехи в хозяйственной сфере деятельности во многом зависят от социального самочувствия людей, их отношения к делу, друг к другу в процессе совместного труда, взаимоотношений между исполнителями и руководителями, от всего того, что мы обычно называем морально-психологическим климатом в коллективе. Факторами эффективности сегодня становятся не только передовая техника, профессиональная подготовка людей и высокий уровень организации и управления, но и уровень социальной зрелости, общей культуры людей.

Введение такого понятия, как “человеческий фактор” позволило сформулировать проблему, по-новому взглянуть на человека, на его характеристики, роль в обеспечении результативности трудового процесса. Но наука, поставив проблему человеческого фактора, нового отношения к людям, принимавшим участие в решении экономических процессов, прикладную сторону решения этой проблемы стало выполнять через другие категории, такие как трудовой потенциал, трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческие ресурсы, персонал, кадры. Причем, наименее разработанным понятием в прикладном плане являются “человеческие ресурсы”.

Понятие “человеческие ресурсы” в теории и практике менеджмента появилось сравнительно недавно. Содержание и сущность его трактуются различными авторами по-разному. Поэтому необходимо уточнить данное понятие и выяснить его место в системе других понятий и категорий, определяющих человека в экономической системе.

Исходным понятием, с которого можно начать анализ, является категория “ресурсы”, которая определяется как средства, запасы, возможности, источники. Конкретнее толкование содержания “ресурсы” применительно к экономической системе дано, например, в [9].

В целом можно сделать такой вывод: понятие “ресурсы”, во-первых, обогащается качественно (дополняется информацией, организационно-распорядительным фактором), во-вторых, усложняются, развиваются характеристики традиционно выделенных в классификациях ресурсов.

Близким к понятию экономического ресурса является понятие экономического фактора. Можно сказать, что с помощью второго рассматривается элементная структура экономики на наиболее высоком теоретическом уровне (уровень политэкономии). Здесь экономический фактор – это показатель, который диагностирует и оценивает текущее и прогнозируемое состояние экономики. К числу экономических факторов относятся уровень заработной платы, транспортные расходы, инфляции, ставки банковского процента, ВВП, налогообложение и др. [3, 6, 7, 10, 13].

Усложнение представления об экономических ресурсах связано с усложнением представления об экономических факторах. Это обстоятельство является традиционным для экономической науки. Развитие экономической системы и одновременное развитие науки о ней обуславливают необходимость уточнения содержания сущности применяемых категорий или введения в практику новых категорий, без которых невозможно выявить ее закономерности и дать научные рекомендации по преобразованию.

Усиление динамизма различных сфер общественной жизни и его влияние на формирование работника, различных граней личности и способности к труду, интересов и ценностных ориентаций, повышение их роли в качестве движущей силы социально-экономического развития закономерно привели к появлению новых научных понятий и категорий. Одна из них – «человеческий ресурс», возникшая в связи с потребностями комплексного подхода к выявлению резервов ускорения темпов экономического роста, лежащих на стороне недоиспользованных возможностей человека с недостаточной пригодностью категорий «трудовые ресурсы», «рабочая сила» для целей управления экономическими процессами. Трудовой потенциал служит обобщающей характеристикой совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников и трудоспособного населения, а также общества в целом по участию в общественно-полезной деятельности (при данном уровне развития производительных сил и производственных отношений). Это – понятие, возникшее на базе и в дополнение к категориям «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «совокупный работник», генетически связанное с ними отдельными гранями качества, количества и меры. Генетическим же связующим всех перечисленных категорий является человек, который выступает одновременно и частью населения, и носителем способности к труду, и социальным индивидом.

Этот процесс уточнения категорий и понятий происходит как на микро-, так и на макроуровне. Например, в рамках факторно-

экономической теории такой фактор отражен в работах Х.Шермера, Х.Зейделя, Р.Теммена [11], у таких наших авторов, как Э.А.Смирнов, А.И.Пригожин [12].

В связи с этим можно было предположить, что понятие «человеческие ресурсы» тоже будет трактоваться по-разному на микро- и макроуровне. Действительно, анализ ряда источников подтвердил эту гипотезу. Э.А.Уткин [17] под человеческими ресурсами понимает трудовой коллектив, кадры. А.П.Егоршин [15] человеческие ресурсы отождествляет с понятием “персонал”, под которым подразумеваются все работники, выполняющие производственные и управленческие операции и занятые переработкой предметов труда с использованием средств труда.

В литературе часто встречаются такие понятия, связанные с участием человека, как «персонал» и «кадры». В настоящем исследовании не является необходимым анализировать их сущность и содержание, поскольку это учетные понятия. Они используются для целей планирования, организации и обеспечения рабочего процесса работниками определенной профессии и квалификации. По сравнению с ними больший интерес представляет понятие «трудовой потенциал». Ему посвящены многие работы [1, 2, 5, 8]. Обобщая их, можно сказать, что трудовой потенциал – это показатель интегральной дееспособности человека, возникшей из органического единства его качества как части населения, трудовых ресурсов, совокупного работника и члена общества.

Трудовой потенциал в количественном отношении характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения равного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возрастов). В качественном отношении – это реальные и потенциальные возможности по участию в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации [17]. Это значит, что по отношению к «трудовому потенциалу» «трудовые ресурсы» и «совокупный работник» выступают как конкретные его носители (в первом случае – трудового потенциала общества, во втором – экономически активной части населения).

Недостатком толкования «трудового потенциала» является то, что при этом предполагается, что потенциал заключен в самом человеке, изолированно от условий его рабочего места. А ведь способность человека потенциально делать (производить) что-то зависит не только от

его индивидуально-личностных качеств, но и от того, насколько характер выполняемых трудовых функций, условий труда стопроцентно ориентирован на их полное и эффективное использование.

Как видим, ни в одном из этих определений в характеристиках не предлагается учет личностно-психологических особенностей человека, а ведь правильное сочетание заложенных в природу человека качеств, функций, особенно если они связаны с интеллектуальным трудом, позволяет освободить менеджера от контроля и регулирования трудовой деятельности человека. Удачное сочетание индивидуально-личностных характеристик и трудовых функций вызывает его творческую энергию и обуславливает появление процесса самоменеджмента. Именно эта часть, эти характеристики человека должны быть обеспечены вниманием менеджеров и введением их в действие, что позволит получить дополнительную отдачу человека на рабочем месте.

В.Л.Лунев в своей работе [16] упомянул термин «человеческие ресурсы», однако он полностью его отождествляет с категорией «трудовые ресурсы», которая несколько ограничена по своему содержанию. Э.Е.Стробинский [14], осознавая необходимость введения в действие некоторых психологических резервов человека, под которыми мы понимаем человеческие ресурсы, называет их психологическими характеристиками.

Таким образом, человеческие ресурсы – это система индивидуально-личностных характеристик работников (ощущение, восприятие, память, мышление и речь, воображение, темперамент, характер, способности, соционические особенности и др.), полная реализация которых в трудовом процессе при определенных условиях (социально-психологический климат коллектива, стиль руководства, культура производства и управления и др.) будут способствовать повышению производительности труда.

- 1.Брэддик У. Менеджмент в организации. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 344с.
- 2.Величко А.Н., Подмарков В.Г. Социолог на предприятии. – 2-е изд. – М.: Моск. рабочий, 1976. – 240 с.
- 3.Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1994. – 684 с.
- 4.Энциклопедический социологический словарь / Под общ. ред. акад. РАИ Осипова Г.В. – М.: ИСПИ РАН, 1995. – 939 с.
- 5.Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В.Шеметова. – М.: ИНФРА, 1999. – 312 с.
- 6.Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика – М.: Изд-во «Финпресс», 1998. – 416 с
- 7.Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – 2-е изд. – М.: Дело, 1997. – 396 с.

- 8.Трудовые ресурсы: эффективность использования / И.С.Маслова, В.М.Москович, А.Г.Косаева и др. – М.: Наука, 1988. – 264 с.
- 9.Словарь-справочник менеджера / Под ред. М.Г.Лапусты. – М.: Инфра-М, 1996. – 603 с
- 10.Грейсон Дж.К.Мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
- 11.Зейдель Х., Теммен Р. Основы учения об экономике / Пер. с нем. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 400 с.
- 12.Смирнов Э.А. Основы теории организации: Уч. пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.
- 13.Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. – М.: Мысль, 1973. – 318 с.
- 14.Стробинский Э.Е. Как управлять персоналом. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1997. – 336 с.
- 15.Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Нижний Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
- 16.Лунев В.Л. Тактика и стратегия управления фирмой: Уч. пособие. – М.: Финпресс, НГАЭиУ, 1997. – 356 с.
- 17.Уткин Э.А. Управление фирмой. – М.: Аколис, 1996. – 516 с.

Получено 11.02.2003

УДК 338.46 + 629.33/36 : 656

О.А.СОЛОДОВНИК

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТЕРМИНА «УСЛУГА ПО ПЕРЕВОЗКЕ ГРУЗОВ АВТОТРАНСПОРТОМ»

На основании анализа существующих подходов к определению терминов «услуга по перевозке грузов автомобильным транспортом», «услуга автотранспорта» и «услуга», а также характерных особенностей услуг в целом, даются определение «услуги по перевозке грузов автотранспортом» и ее характерные особенности.

В условиях интенсификации глобализационных процессов особая роль отводится ускорению экономического развития при одновременном улучшении его структуры и качественных характеристик. Особенно остро проблемы развития проявляются в сфере экономики производственно-хозяйственной деятельности предприятий автотранспорта.

Формирование новых подходов к работе автотранспорта, основой которых выступают регионализация и максимальное подключение предприятий отдельных регионов к мощным межгосударственным коридорам, является одним из направлений стабилизационных процессов в экономике Украины. Географическое положение страны дает возможность обслуживать значительное количество международных транспортных сообщений.