

ТЕМА №1
«ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ И
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ
КУРСА»

Литература:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.
2. Горелов Н. А., Круглов Д.В., Мельников О.Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата . М. : Издательство Юрайт, 2016. — 270 с.
3. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2016. - 392 с.
4. Мельников О.Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. – М.: Изд-во «Креативная экономика», 2010. – 384 с.

Человеческие ресурсы, понимаемые не только как фактор экономического развития (трудовые ресурсы), но и его цель, занимают центральное место в структуре производительных сил общества во всех высокоразвитых странах мира.

Ядром социальной рыночной экономики является рыночная экономика, главная цель и задача которой – рост эффективности производства и прибыли. Достигая эту цель, рыночная экономика, в какой-то мере, автоматически решает и некоторые социальные вопросы – обеспечение занятости, выплата заработной платы и т.д.

Однако рыночная экономика основана на конкуренции, и ей нет дела до социальной справедливости. Социальная справедливость, социальная защита обеспечиваются посредством государственного вмешательства в экономику (перераспределение благ, налоговая политика, правовое обеспечение всей системы управления и регулирования). Государство своей волей (насильно), а не сама рыночная экономика добровольно, поворачивает её к интересам народа и придает ей статус социальной рыночной экономики.

Все это предопределяет необходимость использования новых подходов к управлению человеческими ресурсами в условиях становления рынка труда и трансформации социально-экономических отношений.

Центральной проблемой курса являются *социально-трудовые отношения*, связанные с реализацией способностей к труду отдельного человека (населения) на основе рыночных принципов, т.е. на основе спроса и предложения, купли-продажи рабочей силы, конкуренции.

Этот комплекс социально трудовых отношений представляет собой *рынок труда*. При этом носителем способностей к труду, рабочей силой является человек — основа и наиболее гибкая составляющая производительных сил общества (*человеческий ресурс*), интересы и потребности которого не всегда совпадают с целями и задачами рынка труда.

Таким образом, *предметом и целью изучения курса* является,

во-первых, формирование и регулирование рынка труда как ключевой и наиболее острой проблемы рыночной экономики;

во-вторых, комплексное изучение человеческих ресурсов, познание закономерностей процесса воспроизводства трудовых ресурсов (рабочей силы) в трех фазах: формирования, распределения (перераспределения) и использования (потребления);

в-третьих, деятельность государственных институтов власти по управлению человеческими ресурсами (обеспечению занятости, регулированию безработицы, подготовке, переподготовке, повышению квалификации и стажировке рабочей силы).

Рыночный путь развития России принципиально меняет характер социально-экономических процессов в вышеназванных фазах воспроизводства человеческих (трудовых) ресурсов.

Важной целью комплексного изучения человеческих ресурсов является система управления ими, которая имеет отличительные особенности в сравнении с управлением другими ресурсами (материально-вещественными, финансовыми, природными, информационными).

Система управления человеческими ресурсами учитывает как основную роль самих человеческих ресурсов в процессе социально-экономических преобразований и развития общества.

Исходя из понимания предмета и целей изучения курса, *основными задачами (направлениями)* данного изучения являются:

- исследование сущности рынка труда, механизма его функционирования, структуры, видов, сегментов, факторов спроса и предложения рабочей силы, цены труда;
- исследование демографических процессов;
- оценка основных качественных и количественных характеристик человеческих (трудовых) ресурсов;

- изучение и анализ развития образовательной системы, формирующей конкурентоспособного работника и качественные аспекты предложения труда;
- исследование мобильности человеческих (трудовых) ресурсов и её различных составляющих (естественного движения населения, социально-профессионального движения, территориальной подвижности, в том числе трудовой миграции);
- изучение занятости трудоспособного населения как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики;

- выявление причин, видов и форм безработицы, её социально-экономических последствий и способов их минимизации;
- изучение государственной политики в сфере занятости и социальной поддержки лиц, оказавшихся безработными;
- изучение системы управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровнях в контексте проводимой государством социальной политики и её важнейшей составляющей — кадровой политики.

Государство представляет собой *важнейший социальный институт* организованного общества. Система образования, здравоохранения, наука, культура, экономика и иные виды организованной активности, такие как, институт брака, избирательная система, политические партии и другие виды систематической деятельности – выступают в качестве социальных институтов.

Государство является и важнейшим политическим институтом, осуществляющим реализацию политической власти, необходимость которой определяется тем обстоятельством, что доступные для граждан и социальных групп ресурсы, ценности и иные социально значимые объекты не безграничны.

Государственные экономические институты власти рассматриваются как разновидность социальных институтов, поскольку их характеризует система соответствующих социальных, правовых, морально-этических норм, относительно устойчивая совокупность стереотипов поведения, подкрепляемых соответствующими ожиданиями и системой санкций.

В нормативную структуру экономических институтов входит система норм, отражающих отношения собственности, доминирующий тип производства, и нормативы поведения в сфере ЭКОНОМИКИ

К числу *социальных институтов в экономике* относится институт собственности, система торговли и распределения общественного богатства, финансовая система, система страхования рисков, и другие виды экономической активности. Специфика социальных институтов в сфере экономики проявляется в особенностях двух основных типов социально-экономических отношений — статусных и договорных (контрактных).

Статусные отношения – это отношения власти и подчинения, они носят иерархический (соподчиненный) характер; это отношения «по вертикали», которые сохраняются и в рыночной системе хозяйствования.

Договорные отношения – это отношения между равноправными субъектами (например, как на рынке труда); возникают на основе соглашения взаимодействующих сторон; это отношения «по горизонтали».

В связи со сложностью и многообразием задач управления современными социально-экономическими системами выросло значение социальной политики и её важнейшей составляющей — *кадровой политики государственных институтов власти и управления.*

Как правило, политику рассматривают и определяют как отношения между различными социальными группами. Иногда её определяют как деятельность по реализации конкретных государственных целевых программ (федеральных, региональных, муниципальных).

Исходным понятием курса является *население*, как совокупность людей, проживающих на какой-либо территории; это естественноисторически складывающаяся, непрерывно самовозобновляющаяся система, испытывающая влияние экономической, экологической, политической и других систем. Оно подразделяется на население де-юре (**постоянное население**, проживающее в данной местности непрерывно не менее шести месяцев) и население де-факто (**постоянное и временное население**). Взаимосвязь между этими понятиями можно выразить следующим образом:

$$ПН=НН+ВО-ВП,$$

где ПН – постоянное население;

НН – наличное население;

ВО – временно отсутствующее население (по разным причинам на момент учета);

ВП – временно проживающее население.

Население страны представляет собой совокупность *семейных хозяйств* или объединений людей, связанных совместным бытом, координирующих трудовую деятельность членов семьи (семейный бизнес) и объединяющих свои доходы.

Семейное хозяйство может состоять и из одного человека. В статистических исследованиях семейное хозяйство рассматривается как потребительская ячейка и обозначается термином *домохозяйство*.

Экономисты изучают население с точки зрения людских, *человеческих ресурсов*, способных участвовать в трудовой деятельности. При этом под *человеческими ресурсами* они понимают часть всего населения, которая по своим психофизиологическим характеристикам, интеллекту, образованности может работать в настоящее время или в будущем,

т.е. должна обладать *трудоспособностью*, которая может быть востребована в экономике. Трудоспособность людей проявляется с определенного возраста, который демографы называют *рабочим* или *трудоспособным*.

Границы трудоспособного возраста в любой стране устанавливаются законодательством. В Российской Федерации рабочий возраст установлен для мужчин 16-59 лет, для женщин 16-54 года включительно. Верхняя граница трудоспособного возраста в России одна из самых низких в мире

Показатель *«качество человеческих ресурсов»* связан с совокупностью свойств, характеризующих текущее состояние человеческих ресурсов и процесс их воспроизводства.

Количественно измеримыми составляющими качества человеческих ресурсов являются характеристики рождаемости, смертности, брачности, разводимости, состояние их здоровья, продолжительность жизни, образовательный и квалификационный уровень.

В основе трудоспособности населения лежит понятие «труд». Труд представляет собой физические и умственные усилия, затрачиваемые человеком для производства товаров и услуг.

Особым видом труда является *предпринимательский труд* как целесообразная деятельность человека, направленная на получение доходов путем комбинации различных факторов производства и основанная на созидательной силе хозяйствующего субъекта, его предпринимательских способностях, постоянном риске и ответственности.

Кроме возраста трудоспособность населения определяется физиологическими и социальными характеристиками.

Физиологические (психофизиологические) характеристики связаны со здоровьем людей. Степень нарушения здоровья, ограничивающая трудоспособность, дифференцируется по группам и по причинам нарушения здоровья. В РФ установлены три группы ограничения трудоспособности.

Социальные характеристики трудоспособности связаны с социальным статусом людей, их местом в социально-демографической группе и обществе.

Таким образом, трудоспособное население должно иметь определенный возраст, быть физически и психически здоровым, иметь профессию (специальность) либо образование, позволяющее осуществлять определенный вид трудовой деятельности

Государство должно рассматривать трудовые ресурсы не только как фактор экономического развития, но и его цель, так как в основе своей это человеческие (людские) ресурсы.

Возрастная структура трудовых ресурсов РФ состоит из четырех возрастных групп: молодежь (16-29 лет); лица 30-49 лет; лица предпенсионного возраста (женщины 50-54 лет, мужчины 50-59 лет); фактически работающие подростки (14-15 лет) и пенсионеры (женщины старше 55 лет, мужчины старше 60 лет).

Нетрудоспособную часть населения составляют лица дорабочего возраста и послерабочего, а также лица с ограниченной трудоспособностью (второй нерабочей группой). Однако на практике в состав трудовых ресурсов включаются работающие подростки моложе 16 лет, а также работающие пенсионеры.

Человеческие ресурсы – это не только трудовые ресурсы; они могут конкретизироваться и в других категориях – экономически активное и неактивное население, занятое население и безработное население, рабочая сила, кадры.

В этой связи, все потенциально трудоспособное население (трудовые ресурсы) распадается на две части: 1) экономически активное население (ЭАН); 2) экономически неактивное население (ЭНАН).

В состав *экономически активного населения* входят:

- а) занятое в общественном хозяйстве население на условиях найма (это рабочая сила, предлагающая на рынке труда свои способности к труду);

б) безработное население, активно ищущее работу и готовое к ней приступить на условиях найма (также относятся к рабочей силе);

в) самозанятое население (лица, занятые на собственном (частном, семейном) предприятии; не имеющие статуса наемных работников и к рабочей силе не относящиеся).

К экономически неактивному населению (ЭНАН)

относятся:

- 1) учащиеся, студенты, курсанты дневных отделений учебных заведений, в том числе очные аспиранты и докторанты;
- 2) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, воспитанием детей и уходом за больными и престарелыми родственниками;
- 3) трудоспособные лица в трудоспособном возрасте, отчаявшиеся найти работу и прекратившие её поиск;

4) лица, не нуждающиеся в трудовом доходе (зарплате) и существующие на другие виды доходов (на проценты от ценных бумаг, на средства от аренды движимого и недвижимого имущества, на средства, получаемые от наследства и т.п.) либо находящиеся на содержании другого лица, получая от него постоянную помощь (иждивенцы).

При рассмотрении экономической активности и неактивности населения использовалось понятие занятости

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая действующему законодательству, и, как правило, приносящая трудовой доход (заработок). У самозанятых трудовым доходом является предпринимательский доход; у лиц творческих профессий – гонорар; у занятых семейным бизнесом работа осуществляется без оплаты. Согласно российскому законодательству *занятые* – это активная часть трудовых ресурсов,

задействованных в общественном производстве с 16 лет и старше, которые в рассматриваемом периоде:

- 1) выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного и неполного рабочего времени, а также иную работу, самостоятельно или у частных лиц, независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за труд;
- 2) временно отсутствовали на работе по различным причинам (болезни, отпуска, командировки, переподготовки, стажировки, забастовки и т.д.);
- 3) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!