

---

**И.Л. ИГНАТЬЕВА**

---

*РАЗВИТИЕ КАТЕГОРИЙ,  
ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ РОЛЬ ЧЕЛОВЕКА  
В ОБЩЕСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ*

---

При исследовании вопросов управления человеком в системе производства благ и услуг встает проблема определения категориального аппарата. Существует множество категорий, посредством которых можно отразить участие человека в этой системе. С одной стороны, многообразие категорий говорит о многогранности феномена человека. С другой стороны, осуществляя конкретное исследование, встает проблема выбора необходимых категорий. В настоящее время в науке отсутствует методика такого выбора, что проявляется в неоднозначности толкований категорий, связанных с человеком в системе производства благ и услуг, описания целостных методов, позволяющих объяснять использование конкретных категорий. Все это послужило основанием для исследования категорий, определяющих роль человека в системе производства благ и услуг. Для достижения поставленной цели следует выявить часто встречающиеся в данной области категории, описать их существенные признаки, распределить по группам, найти общие группы.

Анализ специальной литературы позволил выделить часто встречающиеся категории: “рабочая сила”, “трудовые ресурсы”, “человеческий капитал”, “человеческий фактор”, “человеческие ресурсы”, “самостоятельно занятые”, “кадры”, “персонал”.

Категория “рабочая сила” может употребляться в двух значениях: определять способность человека к труду, совокупность физической и умственной энергии, затраченной в производственной деятельности; выражать экономически активное население. Зарубежными учеными эта категория употребляется во втором значении.

В начале XX в. была введена категория “трудовые ресурсы”. Однозначного подхода к определению трудовых ресурсов не существует. Некоторые авторы определяют их как совокупные способности к труду всего общества. Большинство авторов считают, что трудовые ресурсы — это часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в хозяйстве страны. При расчете статистических показателей “трудовые ресурсы” используются во втором значении. Примем наиболее распространенную точку зрения. Показатель “трудовые ресурсы” рассчитывается по экономике страны и ее регионам. Если рабочая сила употребляется в первом значении, то трудовые ресурсы выражают рабочую силу количественно. Трудовые ресурсы также имеют социально-демографическую структуру, что отличает их от рабочей силы, употребляемой во втором значении.

Отдельные авторы придерживаются мнения, что категория “трудовые ресурсы” может употребляться не только на уровне государства, но и на уровне отрасли, предприятия. Так, А.А. Козлов считает, что трудовые ресурсы предприятия включают определенное множество работников, которые могут трудиться при создании необходимых организационно-технических условий, превращаясь в рабочую силу [1]. Это работники списочного состава, они находятся в штате предприятия. Данное определение, в сущности, совпадает с категорией “кадры”, речь о которой пойдет ниже.

Трудовые ресурсы входят в человеческие ресурсы. Отличие этих категорий друг от друга состоит в том, что первые включают трудоспособное и работающее нетрудоспособное население, а вторые — совокупность качеств, определяющих способность к труду всего населения. С.А. Шамбер, Р. Марр, Г. Шмидт утверждают, что человеческие ресурсы являются основополагающими в производстве благ и услуг [2; 3, 49–52]. В то же время будем придерживаться противоположной точки зрения, касающейся сущности человеческих ресурсов. Ресурс — вспомогательное средство. Поэтому категория “человеческие ресурсы” определяет человека как вспомогательное средство производства благ и услуг. Представление о человеке как о вспомогательном средстве системы производства благ и услуг не учитывает полностью его социальную природу, подчиняет целям производства. Такой подход нивелирует индивидуальные особенности человека, умаляет его влияние на конечные результаты деятельности фирмы.

Термин “человеческий капитал” выражает совокупность приобретенных и унаследованных качеств человека, которые могут быть использованы для производства товаров и услуг. Классики политэкономии считали, что человеческий капитал выражает не только знания и способности человека, но и самого человека как физическое существо. Мы будем придерживаться первой точки зрения, так как человек не может быть предметом купли-продажи как физический капитал. Предметом рыночной торговли выступают услуги труда работника, а не он сам или его способности. Целью данной статьи является разработка классификации категорий, связанных с ролью человека в системе производства благ и услуг. Категория “человеческий капитал” выражает производственные способности человека, а не его самого, поэтому мы не будем включать данную категорию в классификацию.

Термин “человеческий фактор” определяет компонент общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания услуг. При этом отдельные авторы прямо или косвенно указывают на то, что человеческий фактор — главный компонент развития общества. Обозначение человека как фактора производства приводит к его изучению в категориях, характерных для материальных факторов.

Термин “кадры” не получил единого определения в литературе. Некоторые ученые приравнивают к ним постоянных работников, получивших ту или иную квалификацию, другие — всех постоянных работников. Таким образом, основным признаком понятия “кадры” являются постоянные работники. Они выражают совокупность должностных лиц, расположенных в соответствии с организационной структурой предприятия. Меняющийся характер производства, процессы глобализации и интеграции заставляют прибегать к найму временных работников. В таких условиях применение категории “кадры” должно сужаться, так как она не включает временных работников.

В категорию “персонал” входят постоянные и временные работники, обладающие теми или иными качественными характеристиками, которые определяют его структуру. Отдельные исследователи считают, что персонал является множественным числом термина “персона”. Персона — личность, лицо, особа. Поэтому термин “персонал” учитывает индивидуальность работников, признает их активное влияние на процессы производства. Методы управления персоналом планируются, прогнозируются, определяются не только исходя из целей производства, но и с учетом целей работников.

Трудящихся в системе производства, выступающих в качестве субъекта управления, относят к самостоятельно занятому населению. Самостоятельно занятые на государственном и региональном уровнях могут выступать объектами управления. В эту категорию входят лица, работающие самостоятельно, не по найму (не имеющие постоянно наемных работников), и работающие собственники неакционерных предприятий (имеющие постоянных работников). Выделяют следующие существенные признаки самостоятельно занятых лиц: получение доходов, а не за-

рабочей платы; независимость в использовании времени; ответственность за принимаемые решения; наличие большой степени риска.

Анализ категорий, связанных с ролью человека в системе производства благ и услуг, показывает противоречия: между возрастающей значимостью человека в производстве и отсутствием единого толкования категорий; между необходимостью исследовать человека в системе производства благ и услуг и несовершенством методов выбора конкретной категории.

В литературе встречаются отдельные попытки создать такие методы. Г.В. Щекин выделил следующие уровни управления человеком: индивидуально-психологический (уровень личности); социально-психологический (уровень коллектива); социологический и социально-экономический (уровень общества и его подструктур) [4].

При этом первый и второй уровни отражают отраслевое, фирменное управление. Данные уровни предполагают использование терминов “кадры”, “персонал”. Уровень общества и его подструктур представляет государственное и территориальное управление. Для определения объекта такого управления Г.В. Щекин использует термины “рабочая сила”, “трудовые ресурсы”, “человеческие ресурсы”. Его заслуга состоит в определении уровней изучения человека в производстве. Классификация автора не дает возможности определить позицию человека в производстве. Поэтому могут быть допущены методологические ошибки в выборе конкретной категории.

П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев объясняют использование различных терминов уровнем и характером деятельности по управлению человеком в системе производства благ и услуг [5]. Так, термин “персонал” чаще используют небольшие фирмы (менее 100 чел.), “человеческие ресурсы” — представители крупных фирм (более 2500 чел.). В стратегическом аспекте используют понятие “человеческие ресурсы”, а оперативная деятельность связана с термином “персонал”. Авторы описывают зарубежный опыт, однако не указывают причины использования различных категорий в зависимости от уровня и характера деятельности. Поэтому мы считаем, что приведенная классификация нефункциональна при определении категорий человека в общественном производстве.

Проведенное исследование позволило выделить два существенных признака, по которым можно на научной основе выбрать категории для изучения человека в производстве: роль человека в производстве, уровень управления человеком (см. рисунок). Уровни управления соответствуют уровням управления народным хозяйством.

Роль человека в производстве	Уровень управления			
	Фирма	Отрасль	Регион	Государство
Объект управления	Кадры	Кадры Рабочая сила Трудовые ресурсы	Рабочая сила Трудовые ресурсы Человеческий фактор Человеческие ресурсы	Рабочая сила Трудовые ресурсы Человеческий фактор Человеческие ресурсы
Субъект, субъект-объект управления	Персонал Самостоятельно занятые	Персонал Самостоятельно занятые	Самостоятельно занятые	Самостоятельно занятые

Распределение категорий, описывающих человека в системе производства благ и услуг

В зависимости от роли человека в системе производства благ и услуг он может выступать как объект, субъект и субъект-объект управления. К категориям, описывающим человека в виде объекта управления, отнесем категории: “рабочая сила”, “трудовые ресурсы”, “человеческий фактор”, “человеческие ресурсы”, “кадры”. Основанием такого отбора послужили признаки, полностью или частично присущие данным категориям: отождествление человека с материальными ресур-

сами, факторами производства, капиталом; нивелирование индивидуальных особенностей, влияющих на процесс производства; подчинение целей человека производственным.

Повышение роли человека в производстве отражает гуманистический подход. В его рамках человек исследуется как субъект и как субъект-объект управления. Категории гуманистического подхода: признают решающую роль человека в производстве, отражают его приоритет относительно материальных ресурсов, факторов производства, физического капитала; учитывают индивидуальное начало человека, его влияние на конечные результаты деятельности фирмы; указывают на необходимость совмещения производственных и индивидуальных целей трудящихся.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

- при выборе конкретной категории, отражающей роль человека в производстве, необходимо учесть, что одни и те же категории могут употребляться в разных значениях. Выбор категорий должен исходить из целей исследования;

- гуманистический подход, развивающийся в философии, экономической теории и других науках, рассматривает человека в социально-экономической системе комплексно, исходя из его биологической и социальной сущности. В производстве управление работниками должно основываться не только на целях предприятия, но и на целях отдельного человека. Человек выступает в виде определяющей, главной, активной составляющей системы производства;

- на уровне государственного и регионального управления отсутствует необходимая система категорий для определения человека в рамках гуманистического подхода;

- с учетом мировых тенденций в теории и практике на уровне отрасли и фирмы проблема управления человеком в системе производства должна исследоваться с применением категории “персонал”.

Исследование категорий, описывающих человека в системе производства благ и услуг, имеет теоретическое значение. Оно позволяет научно обосновать выбор категорий в зависимости от роли работника в системе производства и уровней управления (изучения). Данная разработка дает возможность повысить уровень анализа существующих теоретических взглядов по управлению человеком в производстве.

### Литература

1. Козлов А.А. Управленческий потенциал предприятий в рыночной экономике. Брест, 2000.
2. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М., 1997.
3. Шамбер С.А. Человеческие ресурсы: сущность и генезис развития // Весн. БДЭУ. 2001. № 2.
4. Щекин Г.В. Теория кадровой политики. Киев, 1997.
5. Журавлев П.В., Куланов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом: Обзор зарубежных источников. М., Екатеринбург, 1998.