

### Список литературы

1. Авраамова Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // Общественные науки и современность. 2011. №3. 51-61.
2. Гафиуллина Л.Ф. Эффективность деятельности системы образования // Социально-экономические вопросы развития региона. 2011. № 1. С. 44-48.
3. Государственно-общественное управление в области образования: дайджест / ГАОУ ДПО «Институт развития образования Свердловской области»; сост. Е.В. Шутько. Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2015. 131 с.
4. Гринкевич Л.С., Сагайдачная Н.К., Казаков В.В. Государственные и муниципальные финансы России: Учебное пособие. . М: КНОРУС, 2012. 570 с.

*А.В. Вольхина, К.О. Устьянцев,*

Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

*A. V. Volhina, K. O. Ustyantsev*

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

### Эволюция и современное представление понятия «Трудовые ресурсы»

#### Evolution and the modern idea the term "Labor resources"

**Аннотация.** В статье рассмотрены: трудовые ресурсы современного общества; состав рабочей силы; основной контингент трудовых ресурсов; современное понятие термина «трудовые ресурсы»; международная организация труда.

**Annotation.** In article are considered labor of modern society; the composition of the workforce; the main contingent workforce; the modern meaning of the term "human resources"; the international labour organization.

**Ключевые слова:** трудоспособное население, трудовые ресурсы, рабочая сила, кадровый потенциал, трудоспособный возраст

**Keywords:** The working-age population, labour resources, workforce, personnel potential, the working-age

Главной производительной силой общества являются трудовые ресурсы, т.е. трудоспособное население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для производства материальных благ или для работы в непроизводственной сфере.

Созидательная роль человека труда раскрывается через содержание таких категорий как «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «экономически активное население», «кадровый потенциал», «кадры». В отечественной экономической литературе многие из этих терминов часто отождествляются. Чтобы раскрыть понятие «трудовых ресурсов», необходимо выявить взаимосвязь указанных категорий, установить содержание каждой из них.

Впервые емкое понятие по использованию человека в трудовой деятельности было дано К.Марксом: «Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм,

живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости».

В отечественной литературе по экономике и статистике труда широко распространен термин «трудовые ресурсы», который возник в первые годы советской власти и использовался для нужд централизованного управления человеческими ресурсами страны. В условиях, когда наряду с правом на труд была законодательно закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться (или учиться с отрывом от производства), когда люди, длительное время не работающие без уважительных причин (такие, например, как имеющие инвалидность первой и второй групп) считались ведущими «паразитический образ жизни» и преследовались по закону, строгий статистический учет трудоспособного населения, т.е. трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными и финансовыми) был основой централизованного планирования административно-командной экономики.

Категория «трудовые ресурсы» в отечественную экономическую науку впервые введена академиком С.Г.Струмилиным в 1922 году. Он понимал под трудовыми ресурсами рабочей силы, имеющиеся в народном хозяйстве. Данный термин им использовался для характеристики главного национального богатства – трудового потенциала страны.

Понятие «трудовые ресурсы» можно встретить и в настоящее время, хотя требования рыночной экономики делают необходимым переход статистики к принятому в международной практике иному учету рабочей силы, рекомендованному Международной организацией труда (МОТ).

По мнению Е.В. Касимовского, трудовые ресурсы – это экономическая категория, представляющая собой численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически [3].

Э.Р. Сарыханов дает следующее определение данной категории: «Трудовые ресурсы – часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве. То есть трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться» [4].

А.П. Егошин понятие трудовые ресурсы рассматривает, «как трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве» [2].

Несколько другая формулировка дается П.В. Шеметовым, которая трудовые ресурсы характеризует «как часть населения страны, обладающего необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями» [5].

Еще одно определение дает П.В. Журавлев: «Трудовые ресурсы – это совокупность людей, обладающих способностью трудиться» [1].

Разделяя основную сущность различных понятий трудовых ресурсов, мы полагаем, что содержание данной категории должно быть несколько расширено. Можно рассматривать трудовые ресурсы, как часть населения страны (региона) определенного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, и, как правило, квалификацией для общественно полезной деятельности. В этой формулировке понятие трудовых ресурсов рассматривается не только с позиций

федерального, но и регионального уровня, с их особенностями, а также возрастные показатели, которые в соответствии с законодательствами различных стран неодинаковы.

Таким образом, к трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли хозяйства страны.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

На предприятии трудовые ресурсы являются важнейшим элементом производительных сил, определяют темпы роста производства и производительности труда, качество продукции и успешную работу предприятия.

Трудовые ресурсы включают в себя, прежде всего, население в трудоспособном возрасте, так как необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста, который выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяется системой государственных законодательных актов.

Границы трудового возраста Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» понижены с 16 до 15 лет, но эта норма пока не нашла отражение ни в самом государственном учете, ни в Законе «О занятости населения в Российской Федерации».

По российскому законодательству нижняя граница трудоспособного возраста определена в 16 лет, а верхняя для женщин – 55 года, для мужчин – 60 лет включительно.

Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо также знать, что, во-первых, в зависимости от возраста всё население может быть разделено на три группы:

- лица, моложе трудоспособного возраста (до 15 лет включительно);
- лица трудоспособного возраста (женщины от 16 до 55 лет, мужчины от 16 до 60 лет включительно);
- лица, старше трудоспособного возраста.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают трудоспособных и нетрудоспособных. При этом люди трудоспособного возраста могут быть нетрудоспособны (инвалиды I и II групп допенсионного возраста), и наоборот.

Исходя из вышесказанного, к трудовым ресурсам относятся:

- население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;
- работающие лица пенсионного возраста;
- работающие подростки в возрасте до 16 лет.

Трудовые ресурсы принято разделять на экономически активное и экономически неактивное население.

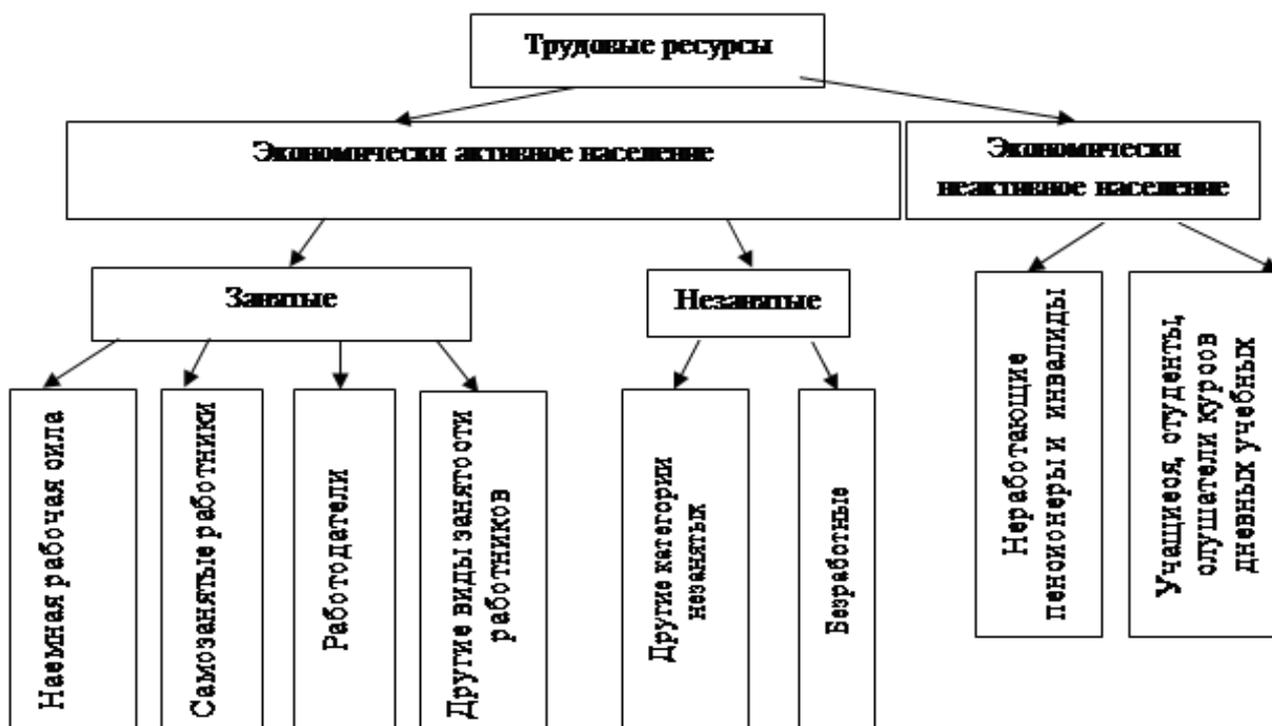


Рисунок 1 – Состав трудовых ресурсов

Экономически «неактивное население» не входит в состав рабочей силы.

К этой категории относятся учащиеся, студенты, слушатели курсов, обучающиеся в дневных учебных заведениях, лица получающие пенсию по старости, по инвалидности, другие лица, которым нет необходимости работать.

Основной контингент трудовых ресурсов составляет трудоспособное население. Это экономически активное население, преимущественно в трудоспособном возрасте, способное к участию в трудовом процессе.

Трудоспособное население подразделяется на тех, кто сознательно выступает на рынке труда и хочет работать по найму и тех, кто выбирает иной способ существования и получения доходов (занятые в домашнем хозяйстве, индивидуальные предприниматели, фермеры, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, лица, повышающие квалификацию с отрывом от производства, студенты-заочники, лица, имеющие доход от наследства, процентов от вкладов, ценных бумаг и т.д.).

В состав трудовых ресурсов включаются и работающие граждане, находящиеся за пределами трудового возраста. Так определяется потенциальное количество трудовых ресурсов в экономике.

Экономически активное население – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Понятие «экономически активное» население появилось в методологии учета трудоспособного населения в России в 1993 г. в связи с рекомендацией Международной конференции статистиков труда и Международной организации труда (МОТ). К этой категории относится рабочая сила, которая предложена для производства товаров и услуг.

Экономически активное население имеет статус занятых или претендуют на занятость. Эта категория включает в себя как занятое население, так и часть незанятого в общественном производстве (безработные).

К занятым относятся следующие категории населения:

- лица, выполняющие работу по найму за вознаграждение на условиях полного, либо неполного рабочего времени, включая сезонных и случайных работников;
- лица, выполняющие иную приносящую доход работу самостоятельно (так называемых «самозанятых») независимо от сроков получения непосредственной оплаты за свою деятельность;
- лица, выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии;
- лица, временно не работающие по объективным причинам (болезнь, травма, отгул, очередной или учебный отпуск, отпуск без содержания по инициативе администрации, забастовка и др.);
- учащиеся, совмещающие учебу и работу на режиме неполного рабочего времени, а также ученики и лица, обучающиеся на производстве и получающие стипендию или заработную плату.

В состав занятых не включаются зарегистрированные безработные, выполняющие оплачиваемые общественные работы, полученные через службы занятости, а также учащиеся и студенты, выполняющие оплачиваемые сельскохозяйственные работы, по направлению учебных заведений на практику.

К безработным относятся лица трудоспособного возраста, которые в рассматриваемый период: не имели работы (доходного занятия); занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т.д., или предпринимали шаги к организации собственного дела; были готовы приступить к работе.

Численность трудовых ресурсов Российской Федерации в настоящее время – более 80 млн. человек, или около 60% общей численности населения.

Формирование трудовых ресурсов имеет важное значение, так как является средством эффективного использования средств производства, а значит, и элементом повышения уровня комплексного развития, роста производительности труда и конкурентоспособности предприятия. От качества трудовых ресурсов зависит эффективность их использования, которая тесно связана с предыдущими стадиями его воспроизводства. Использование потенциала трудовых ресурсов является показателем качества предыдущих стадий его формирования, то есть осуществления функции подготовки необходимых профессий и специальностей части трудовых ресурсов общества, овладения кадрами необходимыми знаниями и навыками для выполнения определенного вида труда.

### **Список литературы**

1. *Журавлев П.В., Куланов М.Н.* Мировой опыт управления персоналом. Обзор зарубежных источников: Монография. Екатеринбург, Деловая книга, 2000. 232 с.
2. *Егошин А.П.* Управление персоналом. Н-Новгород; Изд-во «Марат», 2006. 256 с.
3. *Касимовский Е.В.* Трудовые ресурсы: формирование и использование. Москва: Мысль, 1975. 256 с.

4. Сарыханов Э.Р. Управление занятостью населения: Учеб. пособие. Спб: Изд-во СПбУЭФ, 1993. 164 с.

5. Шеметов П.В., Радионов В.В., Никифоров Л.Е., Петухова С.В. Управленческие решения: технологии, методы инструменты. Екатеринбург, Омега-Л, 2013. 360 с.

*Е.В. Выдрина*, научный руководитель *Д.С. Гордеева*  
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, Челябинск, Россия

*E.V. Vydrina, D.S. Gordeeva*  
South Ural State Humanities and Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia  
*elena.vidrina@mail.ru, gordeeva.darya@mail.ru*

### **Защита прав студента в процессе обучения в высшем учебном заведении: современная Россия**

#### **Protecting the rights of students in the learning process in higher education: the modern Russia**

**Аннотация.** *В статье рассматривается понятие «студенчество» и «защита прав». Проводится анализ защиты прав студентов в высшем учебном заведении в современной России. Даются рекомендации для улучшения системы защиты прав студентов при помощи проведения специальных занятий на примере мастер-классов.*

**Abstract.** *The article discusses the concept of "student" and "protection of the rights." The analysis of the protection of the rights of students in higher education in modern Russia. Recommendations to improve the protection of students' rights system by conducting special studies on the example of the master classes.*

**Ключевые слова:** *студенчество, высшее образование, защита прав, защита прав студентов*

**Keywords:** *students, higher education, protection of the rights, the protection of the rights of students*

В современной России существует множество различных социальных групп, которые обладают своими определенными правами. Одной из таких групп является студенчество. Как и у любой другой группы, у студентов есть свои права, которые при необходимости нуждаются в защите.

Высшее образование – это часть системы образования, имеющая целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно-полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации [1]. Однако вузы – это не только учреждения, где молодые люди получают высшее образование, но также, можно сказать, что это центры общественной и творческой жизни молодежи.

Молодые люди, обучающиеся в вузах, являются студентами, и представляют собой такую социальную группу, как студенчество.