

**ТРУДОВЫЕ
РЕСУРСЫ И
ТРУДОВОЙ
ПОТЕНЦИАЛ
ОБЩЕСТВА**

План:

1.Население как субъект демографических, экономических и социальных процессов и явлений

2.Трудовые ресурсы общества

Воспроизводство населения и трудовых ресурсов

3.Демографическая и социальная мобильность трудовых ресурсов

4.Методы прогнозирования и планирования потребности в трудовых ресурсах

5.Трудовой потенциал общества: понятие, структура и показатели

6.Человеческий капитал общества

1. НАСЕЛЕНИЕ КАК СУБЪЕКТ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ, ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ И ЯВЛЕНИЙ

▣ **Население** - это естественно - исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определённой территории - в селе, городе, районе, регионе, стране.

- ▣ *Среднегодовая численность населения* определяется на середину года как средняя арифметическая численность населения на начало и конец года или путём прибавления к начальной численности половины её прироста.
- ▣ Положительная разница между числом родившихся и числом умерших называется *естественным приростом населения*.

▣ Экономически активное население
- это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. К этой группе населения в соответствии с методикой МОТ относятся лица в возрасте **15-70** лет как занятые, так и безработные, которые желают получить работу.

Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле:

$$U_{\text{эан}} = \text{ЭАН} / N \times 100\%$$

- ▣ где $U_{\text{эан}}$ - уровень экономической активности населения, %;
- ▣ ЭАН - численность экономически активного населения, чел;
- ▣ N - общая численность населения в стране, чел.

Экономически неактивное население - это население, которое не входит в состав экономически активного населения

К этой категории населения относятся:

- ▣ учащиеся, студенты, курсанты, обучающиеся на дневных отделениях в учебных заведениях;*
- ▣ лица, которые получают пенсию по возрасту или на льготных условиях или по инвалидности;*
- ▣ лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;*
- ▣ лица, которые прекратили поиск работы, исчерпав возможности найти ту, которая их удовлетворяет;*
- ▣ иные лица, у которых нет необходимости работать независимо от источников дохода.*
- ▣*

2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА

▣ *Трудовые ресурсы* - это часть трудоспособного населения, которая обладает физическими и умственными способностями, а так же знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Всё население в зависимости от возраста делится:

- ▣ на лиц, младших трудоспособного возраста (от рождения до 16 лет включительно);**
- ▣ на лиц трудоспособного (рабочего) возраста (женщины - с 16 до 54 лет, мужчины - с 16 до 59 лет включительно);**
- ▣ на лиц старше трудоспособного возраста, т.е. лиц, достигших пенсионного возраста (женщины - с 55 лет, мужчины - с 60 лет).**

К трудовым ресурсам относятся:

- ▣ население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов 1 и 2 групп, неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях (женщин, родивших 5 и более детей, воспитывающих их до 8 лет; лиц, вышедших на пенсию ранее установленного срока в связи с тяжёлыми и вредными условиями труда, по выслуге лет);**
- ▣ работающие лица пенсионного возраста;**
- ▣ работающие лица, не достигшие 16 лет.**

Для характеристики трудовых ресурсов используются следующие показатели:

- ▣ показатель рождаемости - отношение числа родившихся к среднегодовой численности населения в расчёте на **1000** чел.;
- ▣ показатель рождаемости за определённый период;
- ▣ абсолютный прирост трудовых ресурсов
- ▣ -соотношение трудовых ресурсов по возрасту (по возрастным группам)
- ▣ структура трудовых ресурсов по полу (имеет важное значение для формирования эффективной структуры занятости по отраслям, профессиям, территориям);
- ▣ структура трудовых ресурсов по уровню образования и профессиональной подготовки

3. Воспроизводство населения и трудовых ресурсов

- ▣ Под *воспроизводством населения* понимается процесс постоянного возобновления поколений людей вследствие взаимодействия рождаемости и смертности.

Три типа воспроизводства населения.

Расширенное

- число рождений превышает число смертей

Простое

- нет прироста населения

Суженное

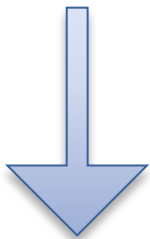
- смертность превышает рождаемость, т.е. происходит абсолютное сокращение населения

Рождаемость и смертность рассчитываются на 1 000 человек населения (в промилле) и измеряются с помощью коэффициентов:

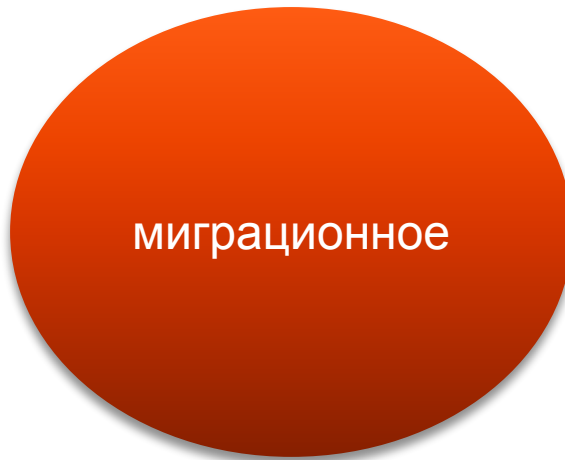
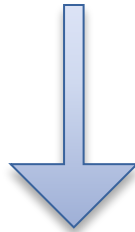
$$K_p = \frac{Ч_{\text{род}}}{Ч_{\text{ср}}} \times 1000 \quad \text{и} \quad K_c = \frac{Ч_{\text{ум}}}{Ч_{\text{ср}}} \times 1000,$$

- ▣ где K_p и K_c - коэффициенты соответственно рождаемости и смертности;
- ▣ $Ч_{\text{род}}$ - число родившихся за год;
- ▣ $Ч_{\text{ум}}$ - число умерших за год;
- ▣ $Ч_{\text{ср}}$ - среднегодовая численность населения.

Виды движения населения



естественное



миграционное



социальное

Естественное движение населения - это результат процессов рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, какие процессы преобладают, имеет место естественный прирост или естественное сокращение населения.

Миграционное движение населения-

Внутренняя миграция

- **Перемещение в пределах страны**

Внешняя миграция

- **Связанна с изменением страны постоянного проживания**

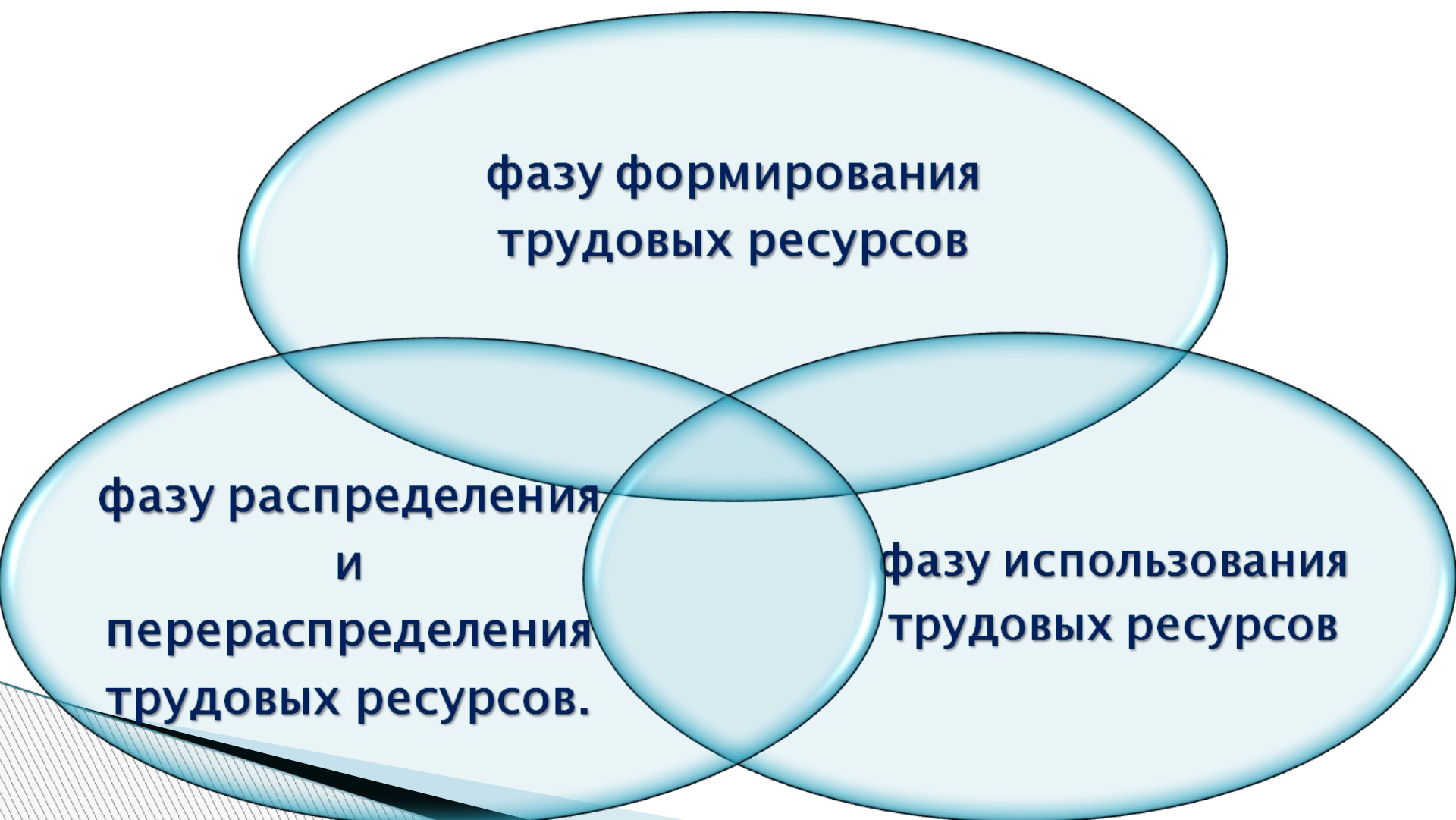
Социальное движение населения

- проявляется в изменении образовательной, профессиональной, национальной и других структур населения**

Экономическое движение населения

- связано с изменением его трудовой активности. Так под влиянием определённых факторов (возраст, состояние здоровья, ситуация на рынке труда и т.д.) экономически активное население переходит в группу экономически неактивного или наоборот.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов условно можно разделить на отдельные фазы:



фазу формирования
трудовых ресурсов

фазу распределения
и
перераспределения
трудовых ресурсов.

фазу использования
трудовых ресурсов

Процесс воспроизводства рабочей силы делится на следующие органично связанные между собой фазы:



формирование;

распределение и
перераспределение

использование

Воспроизводство рабочей силы осуществляется по следующим типам.

- ▣ **экстенсивному**, который характеризуется увеличением численности трудовых ресурсов в регионе или стране в целом без изменения их качественных характеристик;
- ▣ **интенсивному**, для которого характерно изменение качества трудовых ресурсов: рост квалификации, физических и умственных способностей трудовых ресурсов

Формирование рабочей силы, как составная часть её воспроизводства, характеризуется:

- естественным воспроизводством населения, т.е. рождением людей и достижением ими трудоспособного возраста;**
- накоплением людьми физических и духовных данных, в т.ч. здоровья;**
- овладением специальностью, профессией, путём получения общего и специального образования и прохождения квалификационной подготовки и переподготовки;**
- восстановлением способности к труду у занятых трудом работников (для этого им необходимы продукты питания, одежда, жильё, а также все составляющие инфраструктуры современного существования человека).**

Потребности общества в ресурсах труда можно рассматривать в трёх направлениях:

- ▣ **Производственное направление** нацелено на увязку соотношения между числом имеющихся рабочих мест, требующих определённой профессионально-квалификационной специализации и фактической численностью работников соответствующего профиля.
- ▣ **Воспроизводственное направление** предполагает достижение равновесия между приростом числа рабочих мест и дополнительной, вновь вовлекаемой в производство рабочей силой соответствующего профессионально - квалификационного профиля.
- ▣ **Личностное направление** предусматривает обеспечение трудоспособного населения рабочими местами, отвечающими растущим потребностям работников.

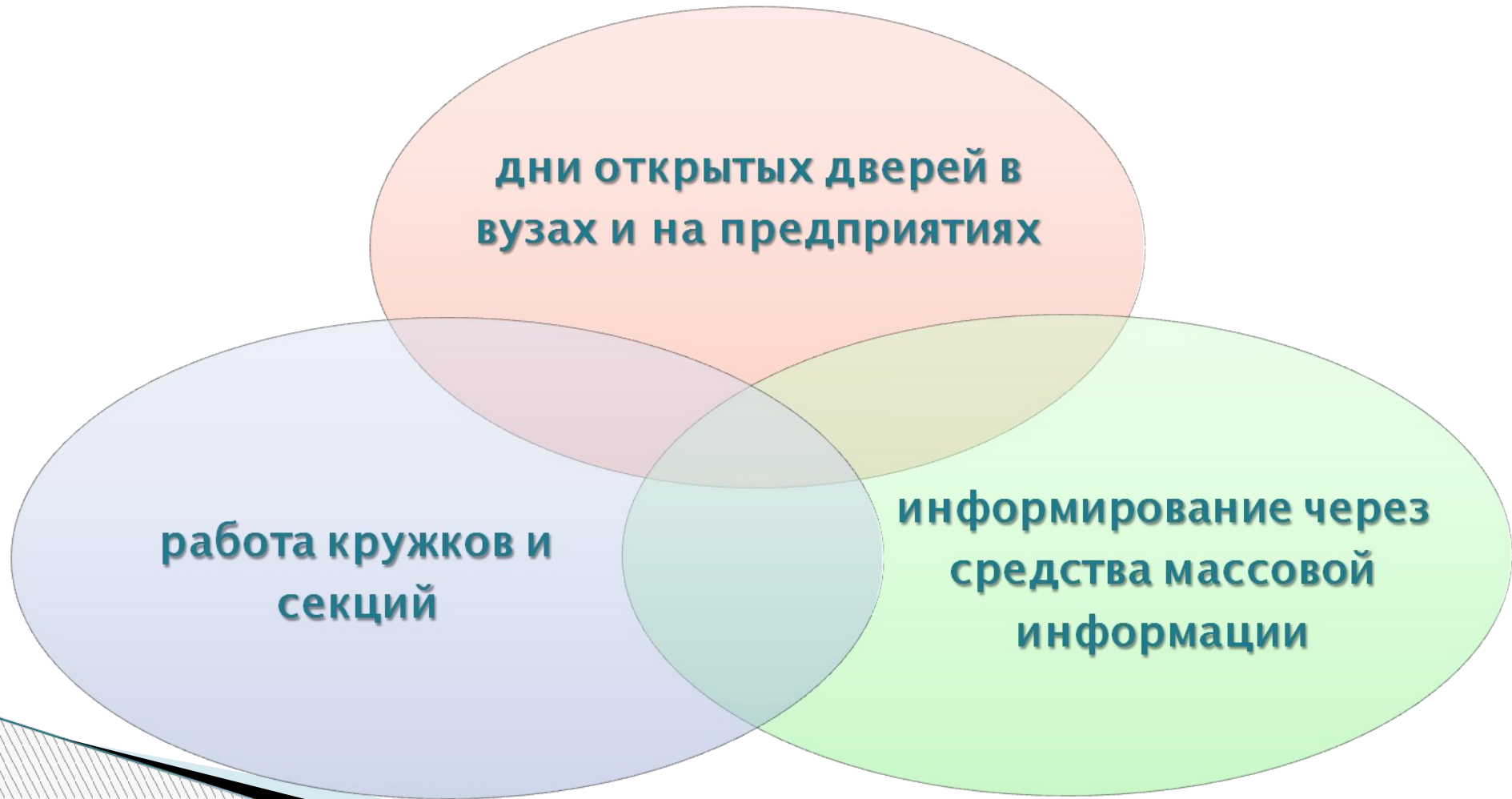
▣ Профессионально-квалификационная структура работников представляет собой их первичную кооперацию по профессиям и квалификации, в рамках которой происходит непосредственное соединение средств производства и рабочей силы. Вместе с тем, определяющая роль техники в формировании профессионально-квалификационного состава работников предполагает активное влияние квалификации на развитие вещественных элементов производства.

Профориентация это система научно обоснованных мер по подготовке к выбору профессии с целью оказания помощи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Профессиональная ориентация
включает.

- ▣ профессиональное консультирование;
- ▣ профессиональное обучение;
- ▣ профессиональный отбор;
- ▣ профессиональную подготовку.

К мероприятиям профориентации **относятся:**



▣ *Профессия* - это род трудовой деятельности человека, владеющего определёнными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретёнными в результате специальной подготовки и опыта работы;

▣ **Специальность** - это вид деятельности в рамках той или иной профессии, для осуществления которой необходимы определённые знания, умения и навыки, приобретённые путём специальной подготовки

▣ **Квалификация** - это степень общей и профессиональной специальной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определённого вида работ

4. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.

- ▣ **Демографическая политика** как часть общей социально-экономической политики страны должна быть направлена на достижение в перспективе расширенного воспроизводства населения с учётом региональных особенностей развития.

**К основным методам,
используемым в демографической
политике, можно отнести:**

- социально-экономические**
- правовые**
- воспитательные**
- психологические**

Движение трудовых ресурсов - это сложный процесс изменения его количественных и качественных характеристик, оно включает:

- ▣ **естественное;**
- ▣ **социальное;**
- ▣ **территориальное;**
- ▣ **профессиональное;**
- ▣ **отраслевое;**
- ▣ **квалификационное движение.**

Миграция трудовых ресурсов — это перемещение трудовых ресурсов из одних населённых пунктов в другие с переменной места проживания или места работы

Выделяют следующие его виды:

- ▣ постоянная***
- ▣ циклическая***
- ▣ маятниковая***

- ▣ **Валовой миграцией** называется сумма чисел прибытий и выбытий.
- ▣ **Общий коэффициент миграции** определяется как отношение численности всех мигрантов к среднегодовой численности населения:

$$K_{\text{общ. мигр.}} = \frac{Ч_{\text{мигр.}}}{Ч_{\text{ср.}}} \times 1000 (\%)$$

5. Методы прогнозирования и планирования потребностей в трудовых ресурсах.

- ▣ **Прогнозирование и планирование потребности в трудовых ресурсах является важной составной частью экономической деятельности как на уровне государства в целом, так и на уровне регионов.**

Объектами прогнозирования трудовых ресурсов являются:

- ▣ динамика численности трудоспособного населения;**
- ▣ изменения соотношения городского и сельского населения;**
- ▣ структура занятости и её территориальные сдвиги;**
- ▣ изменение профессионально - квалификационной структуры трудовых ресурсов.**

В процессе прогнозирования трудовых ресурсов в основном используются следующие методы:

- ▣ **метод передвижки по возрастам;**
- ▣ **метод прогнозной оценки;**
- ▣ **метод экспертной оценки;**
- ▣ **метод аналогии;**
- ▣ **метод нормативный.**

▣ Планирование трудовых ресурсов призвано решать задачи по комплектованию рабочей силы предприятий, определению масштабов подготовки квалифицированных рабочих, специалистов, воздействию на перемещение трудовых ресурсов из села в город и обратно.

□ Основным инструментом планирования трудовых ресурсов является система балансов, которая используется для рационального формирования и распределения трудовых ресурсов.

▣ *Баланс трудовых ресурсов*
представляет собой систему взаимосвязанных показателей, которые характеризуют формирование и распределение трудовых ресурсов и состоит из двух частей: ресурсной (трудовые ресурсы) и распределительной (распределение трудовых ресурсов).

При планировании трудовых ресурсов учитываются следующие факторы:

- ▣ изменение демографической структуры населения;
- ▣ динамика и структура рабочих мест;
- ▣ динамика численности и структура занятости населения трудоспособного возраста;
- ▣ эффективность использования трудовых ресурсов;
- ▣ темпы роста производительности труда и т. д.

6. Трудовой потенциал общества: понятие, структура и показатели

- ▣ *Трудовой потенциал общества* - обобщающий показатель процесса становления и развития человека в трудовой деятельности.
- ▣ В основе понятия трудовой потенциал общества лежат понятия трудового потенциала работника и трудового потенциала предприятия.

Трудовой потенциал работника включает:

- ▣ **психофизический потенциал** - способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
- ▣ **квалификационный потенциал** - объём, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определённого содержания и сложности;
- ▣ **личностный потенциал** - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

▣ *Трудовой потенциал предприятия* представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учётом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

Величину трудового потенциала предприятия можно определить по формуле:

$$\Phi_{п} = \Phi_{к} - T_{нп}$$

или

$$\Phi_{п} = Ч \cdot Д_{м} \cdot T_{см},$$

- ▣ где $\Phi_{п}$ - совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч;
- ▣ $\Phi_{к}$ - календарный фонд рабочего времени;
- ▣ $T_{нп}$ - суммарные резервообразующие неявки и перерывы;
- ▣ $Ч$ — численность работающих, чел;
- ▣ $Д_{м}$ — количество дней работы в периоде;
- ▣ $T_{см}$ - продолжительность рабочего дня, смены, ч.

Трудовой потенциал общества аккумулирует и синтезирует совокупные способности к общественно-полезной деятельности всего трудоспособного населения.

7. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОБЩЕСТВА

- ▣ **Человеческий капитал** - это адекватная индустриальному, а также постиндустриальному обществу форма выражения производительных сил человека, включённых в систему социально-ориентированной смешанной экономики рыночного типа в качестве ведущего фактора общественного воспроизводства

Основные составные элементы человеческого капитала можно сгруппировать в три блока:

Вложение в физическое состояние человека

- генетические задатки;
- питание, условия жизни;
- состояние здравоохранения, как профилактику болезней и их лечение;
- физическую культуру;

Вложение в интеллектуальное развитие человека

- воспитание ребёнка в семье;
- воздействие системы общественного воспитания;
- школьное образование;
- развитие индивидуальных способностей и наклонностей и т.д;

Вложение в социально-психическое состояние индивидумов

- воспитание этики;
- эстетическое воспитание;
- правовое воспитание и т.д

Источниками необходимых средств для формирования человеческого капитала могут быть:

- ▣ затраты работодателей на основную и дополнительную оплату труда;**
- ▣ бюджетные расходы на социальные программы, целевые комплексные программы;**
- ▣ индивидуальные расходы граждан на поддержание и укрепление здоровья, образование, условия жизни, воспитание и обучение детей, культурные мероприятия и т.д.;**