

ТЕМА 2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

1. Население как база человеческих ресурсов
2. Понятие трудовых ресурсов, их характеристика, состав и структура
3. Воспроизводство трудовых ресурсов и его особенности
4. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов
5. Трудовой потенциал и его составляющие
6. Содержание, элементы, структура, виды и сегментация рынка труда
7. Занятость населения, гендерные аспекты
8. Безработица. Высвобождение трудовых ресурсов. Миграция трудовых ресурсов



1. Население как база человеческих ресурсов

Население - это естественно-исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе воспроизводства жизни совокупность людей. Это элемент производительных сил и носитель производственных отношений.

Все население относительно способностей к труду можно классифицировать следующим образом:



Трудоспособное население - это совокупность лиц, обладающих определенными качествами и способных к участию в труде.

2. Понятие трудовых ресурсов, их характеристика, состав и структура

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами и способная к участию в общественно-полезной деятельности.

Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, а также подростки младше трудоспособного возраста и лица старше трудоспособного возраста, способные трудиться.

Содержание категории «трудовые ресурсы»
раскрывается через следующие характеристики:

Характеристики трудовых ресурсов

```
graph TD; A[Характеристики трудовых ресурсов] --- B[Способность человека к труду]; A --- C[Совокупность интеллектуальных и физических сил человека]; A --- D[Потенциальная возможность реализации знаний и умений человека];
```

Способность человека к труду

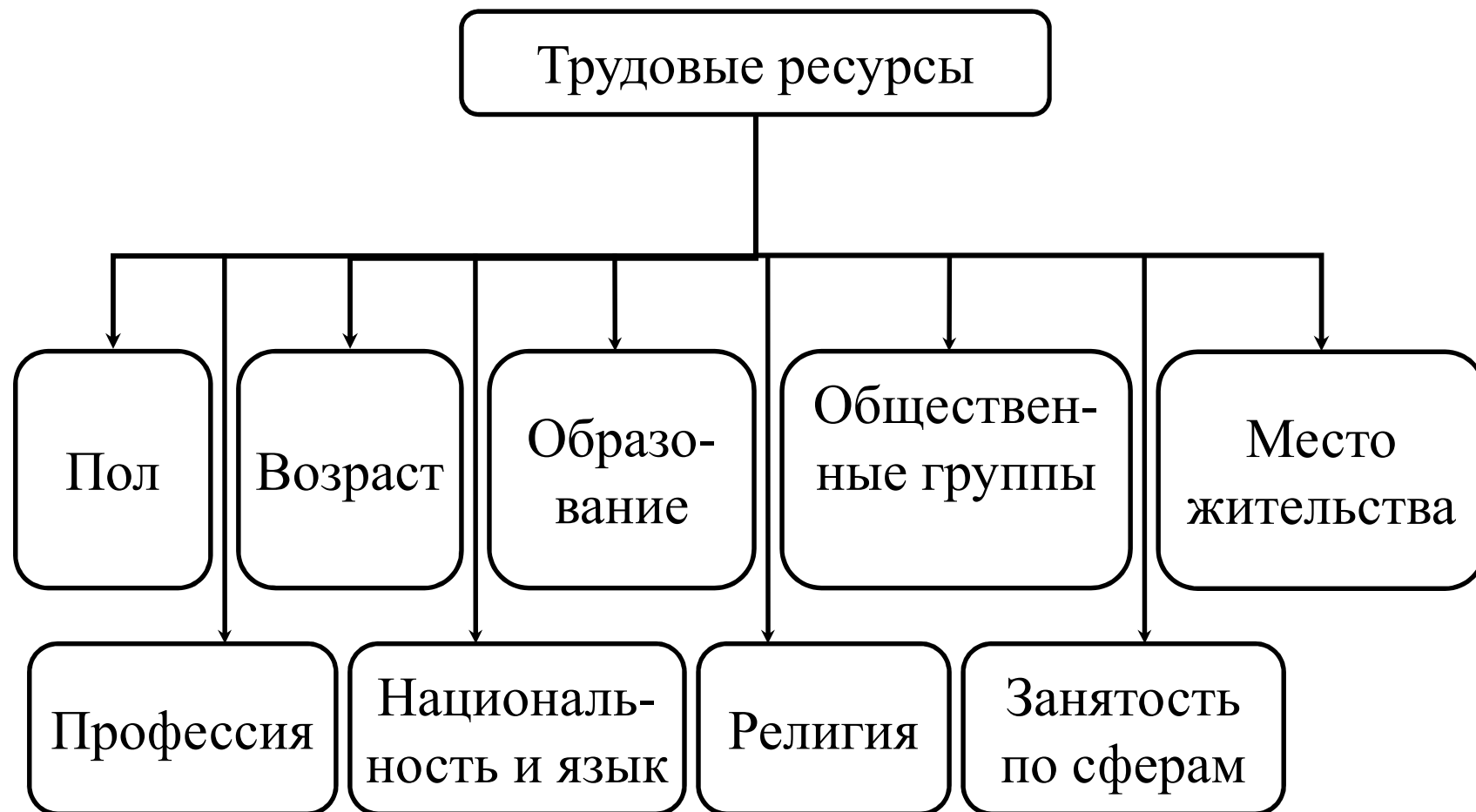
Совокупность интеллектуальных и физических
сил человека

Потенциальная возможность реализации знаний
и умений человека

Учитывая, что в состав трудовых ресурсов включаются лица как в трудоспособном возрасте, так и за его пределами (работающие пенсионеры и работающие подростки), то трудовые ресурсы можно разделить на потенциальные и реальные. Потенциальные трудовые ресурсы как ресурсы вообще состоят из неработающего, но способного к труду населения (домохозяйки, учащиеся дневных отделений, инвалиды 2 и 3 групп). Реальные трудовые ресурсы как фактор производства, задействованный в процессе создания благ и услуг, состоят из работающей части населения.

Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека. Максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному Законом «О трудовых пенсиях». Нижняя граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения. Согласно действующему в Азербайджане законодательству трудоспособный возраст для женщин составляет 16-60 лет, для мужчин 16-63 года.

Структура трудовых ресурсов

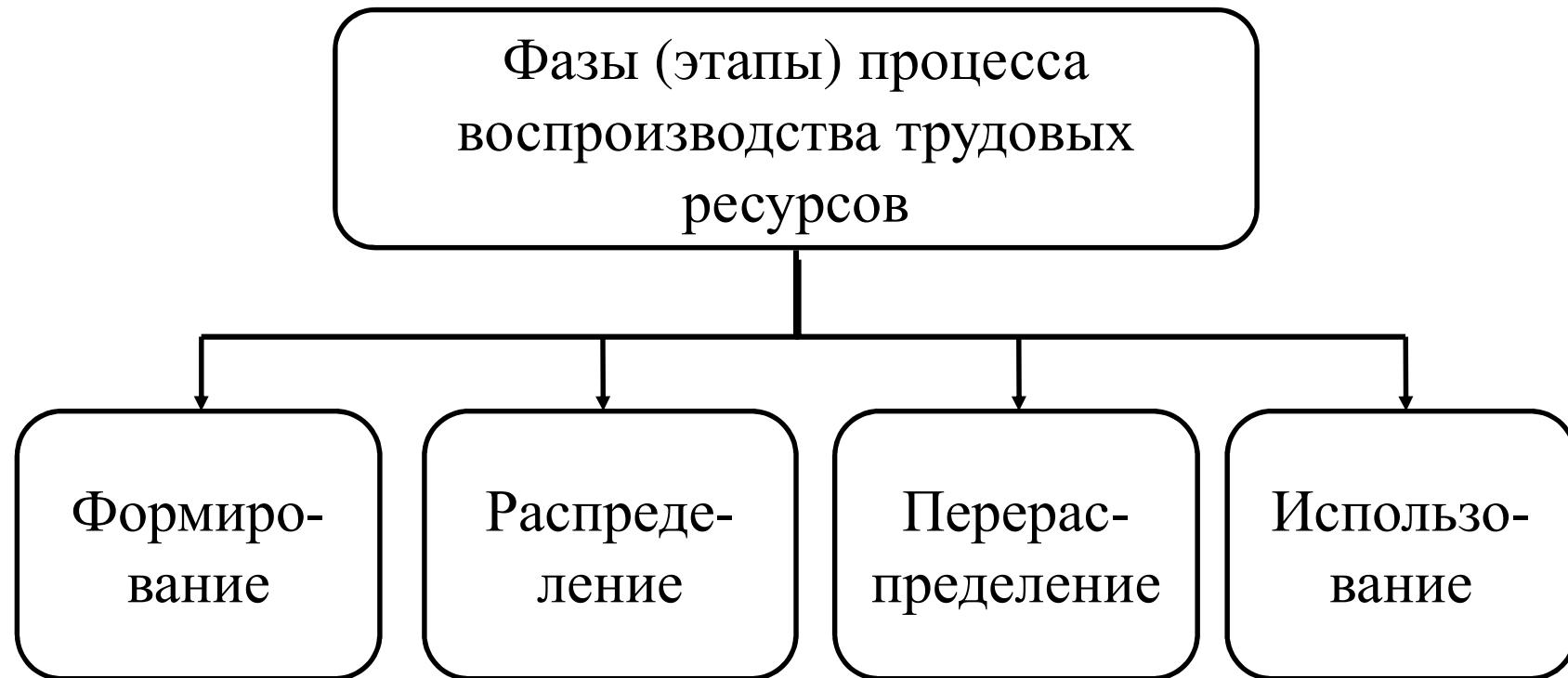


3. Воспроизводство трудовых ресурсов и его особенности

Воспроизводство трудовых ресурсов - это восстановление использованной в процессе труда умственной и физической энергии человека и возмещение выбывающих из производства лиц как по количеству, так и по качеству.

Различают простое и расширенное воспроизводство трудовых ресурсов. Простое воспроизводство трудовых ресурсов означает, что потери трудоспособности и численности трудовых ресурсов восстанавливаются равноценно ранее функционирующему уровню.

Расширенное воспроизводство трудовых ресурсов означает, что возмещение израсходованной и выбывающей из производства рабочей силы осуществляется в больших размерах и лучшего качества, чем раньше. Это происходит вследствие ускорения НТП и экономического развития.



4. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов

Формирование трудовых ресурсов – это первичная фаза в их воспроизводстве, связанная с удовлетворением материальных и духовных потребностей человека путем потребления благ и услуг.

Источники формирования трудовых ресурсов:
1) молодежь, вступающая в трудоспособный возраст
2) лица, высвобожденные из домашнего и личного подсобного хозяйства
3) работающие пенсионеры и инвалиды 2 и 3 групп
4) демобилизованные из армии и вернувшиеся из мест заключения

Распределение трудовых ресурсов – это социально-экономический процесс движения рабочей силы в целях ее первичного распределения по видам работ. На фазе распределения трудовых ресурсов протекают процессы размещения совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям и регионам в соответствии со спросом и предложением рабочей силы на региональных и внутренних рынках труда.

Распределение трудовых ресурсов протекает в двойной форме:

1) На организованной основе при непосредственном участии государства

2) В индивидуальной форме под воздействием рыночных регуляторов.

Использование трудовых ресурсов – это решающая, ведущая фаза в их воспроизводстве. Ведущее значение этой фазы связано с тем, что:

- 1) это самый продолжительный период в жизнедеятельности человека;
- 2) здесь реализуются полученные на фазе формирования знания и навыки;
- 3) происходит совершенствование самих трудовых ресурсов, накопление опыта, повышение образования и квалификации.



Значение повышения эффективности использования трудовых ресурсов заключается в том, что без этого национальная экономика, вся ее отрасли не может функционировать конкурентоспособно.

5. Трудовой потенциал и его составляющие

Трудовой потенциал - это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность. Это сложная социально-экономическая категория, выражает отношения по поводу развития, накопления личностью трудовых свойств и приведения их в функционирующее состояние.

Количественная сторона трудового потенциала определяется демографическими факторами (естественным, приростом, состоянием здоровья, подвижностью и т.д.), потребностью общественного производства в рабочей силе и, соответственно, удовлетворением потребности трудоспособного населения в труде.

Качественная определенность трудового потенциала формируется под воздействием потребностей производства, спроса на рабочую силу, развития системы образования.

Основные компоненты (составляющие)
трудового потенциала:

Психофизиологический – качества, связанные со способностью и склонностью человека к труду, здоровье, выносливость, тип нервной системы

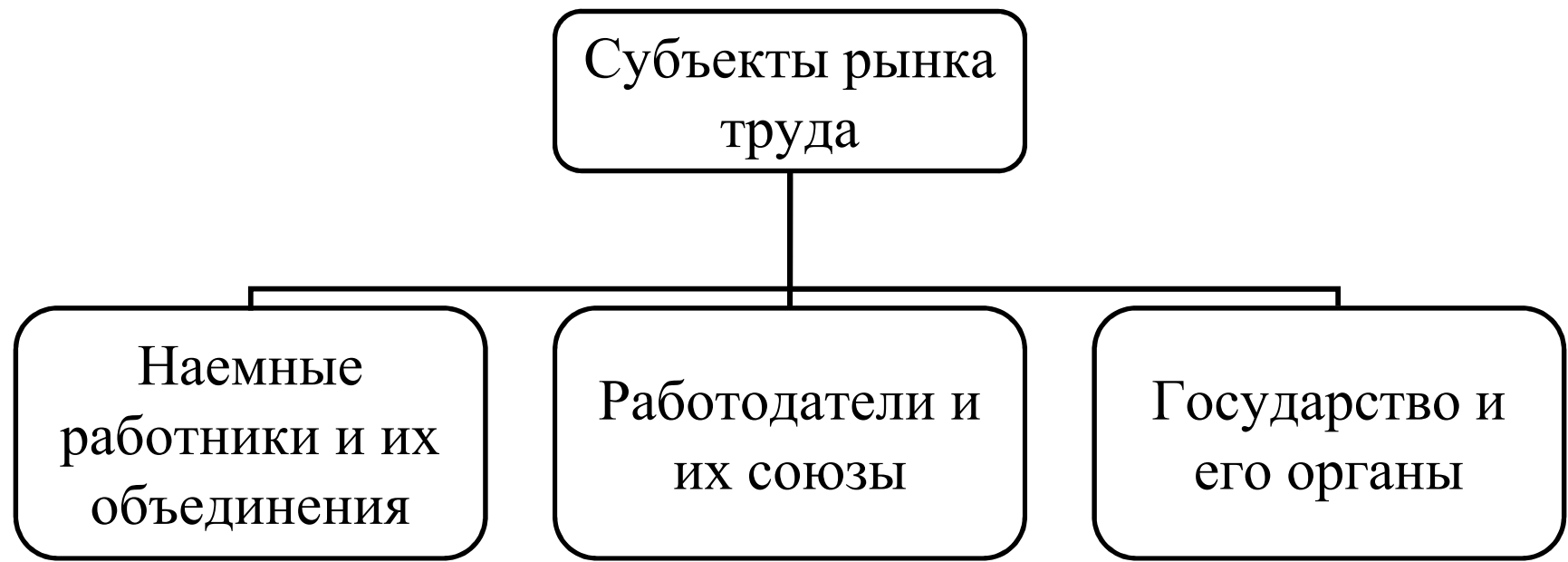
Профессионально-квалификационный – объем общих и специальных знаний, трудовых навыков человека, обуславливающих его способность к труду определенного качества. Эти два составляющие образуют рабочую силу, т.е. совокупность свойств человека, обеспечивающих его способность к труду

Личностный потенциал – уровень сознания, ответственности социальной зрелости и интересов

6. Содержание, элементы, структура, виды и сегментация рынка труда

Рынок труда - это функционирующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними.

Рынок труда можно определить как место или сферу, где работодатели и работники договариваются об условиях найма, заработной плате, социальных выплатах и льготах, условиях труда и т.п.





Структура рынка труда включает следующие компоненты:

- субъекты рынка труда:

- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;

- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);

- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;

- рыночная инфраструктура

Все многообразие рынков труда можно свести к двум основным видам: внешний и внутренний.

Внешний рынок труда – экономический.

Внутренний рынок труда – административный (правила и процедуры). Это система отношений, связанная с долгосрочными трудовыми контрактами.

Современный рынок труда выделяется своей ярко выраженной сегментацией.

Сегментация рынка труда - это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают движение рабочей силы своими границами.

Сегментация рынка труда характеризует его разделение на устойчивые замкнутые сегменты (группы), лимитирующие движение работников своими границами по отдельным объединяющим их признакам.

Сегменты рынка труда в общем виде можно представить следующим образом:

- 1) рынок первичных рабочих мест (высоко- и среднеквалифицированные);
- 2) рынок вторичных рабочих мест (неквалифицированные).

Характеристика сегментов рынка труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
- стабильная занятость	- нестабильная занятость
- высокий уровень заработной платы	- низкий уровень заработной платы
- хорошие условия труда	- неблагоприятные условия труда
- творческий характер труда	- нетворческий характер труда
- возможности продвижения	- слабые шансы на продвижение
- использование прогрессивных технологий	- недостаточное использование прогрессивных технологий
- соблюдение трудовых правил	- своеволие начальства
- премии, доплаты, участие в прибылях	- ведущая роль заработной платы
- удобный режим работы	- жесткий режим работы
- льготы и пособия	- низкая социальная защищенность
100%-ная оплата больничных листов и отпусков	- в редких случаях оплата больничных листов и отпусков
- гарантированное пенсионное обеспечение	- отсутствует гарантированное пенсионное обеспечение
- обучение и переквалификация за счет предприятия	- подготовка на рабочем месте

7. Занятость населения, ее гендерные аспекты

В соответствии с действующим в Азербайджане законодательством под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

КАТЕГОРИИ ЗАНЯТОСТИ

Полная занятость – это качественное и количественное соответствие рабочих мест и работников, т.е. наличие сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, отсутствие циклической безработицы. Иными словами, это такое состояние общества, когда все, изъявившие желание иметь оплачиваемую работу, ее имеют. Полная занятость определяется как отношение числа занятых в общественном производстве к общей численности экономически активного населения.

Продуктивная занятость – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом, т.е. обеспечивает определенный уровень и качество жизни населения. Продуктивная занятость определяется отношением числа занятых в материальном производстве к общей численности трудовых ресурсов.

Продолжение схемы

Рациональная занятость – обоснована с позиций воспроизводства рабочей силы, характеризуется соответствием между потребностью населения в рабочих местах и их наличием, эффективным использованием труда, согласованностью с демографическим развитием. Рациональная занятость определяется отношением продуктивной занятости к полной занятости.

Эффективная занятость – характеризует использование занятой рабочей силы без потерь с максимальным результатом, характеризуется способностью общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективная занятость характеризует уровень производительности труда, при котором удовлетворяется потребность населения в работе, и способы достижения полной занятости

ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

1) по способу участия в общественно-полезном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость

2) по режиму рабочего времени выделяются:

- Занятость с режимом рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом, когда количество рабочего времени на 1 трудящегося строго соответствует законодательно установленному;
- неполная (частичная) занятость с режимом неполного рабочего времени (женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды, учащиеся).

3) по регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную, случайную

4) по легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную

5) По условиям организации трудовых процессов занятость подразделяется на стандартную и нестандартную (гибкую), которая в свою очередь включает совместительство, домашний труд, временную занятость

8. Безработица. Высвобождение трудовых ресурсов. Миграция трудовых ресурсов

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может приложить свою рабочую силу по независящим от них причинам.

Причины безработицы:

- спад производства;
- потеря значительной части внутреннего и внешнего рынка;
- круг ищущих работу ежегодно пополняется выпускниками высших и средних учебных заведений и средних школ;
- имеется небольшой, но растущий слой не желающих работать.

ВИДЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

Добровольная

Возникает из-за того, что
работника не устраивает зарплата,
характер и условия труда

Вынужденная

Происходит из-за разрыва между
спросом и предложением труда

ФОРМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

1) фрикционная неустранима, имеет добровольный и краткосрочный характер, связана с поиском и ожиданием работы

2) структурная возникает из-за несоответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест и имеет долговременный характер

3) циклическая вызвана экономическим спадом, который характеризуется недостаточностью общих расходов

4) сезонная обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства отдельных отраслей экономики

Высвобождение трудовых ресурсов – объективный процесс, обусловленный развитием производительных сил и действием всеобщего закона экономии рабочего времени и проявляющийся в относительном и абсолютном сокращении численности занятых на различных участках общественного производства в результате ликвидации рабочих мест.

Высвобождение работников – это вынужденное освобождение от занимаемых должностей желающих работать, трудоспособных граждан по независящим от них причинам.

Причины высвобождения:

НТП, в результате чего происходит внутрипроизводственное перемещение кадров

совершенствование организации производства
(специализация и кооперирование)

совершенствование организации труда

структурные сдвиги в общественном производстве и
отраслях экономики

окончание строительства народнохозяйственных объектов

прекращение производства в связи с выработкой полезных
ископаемых

Миграция трудовых ресурсов – это перемещение людей в территориальном пространстве по экономическим соображениям, чаще всего из-за безработицы, в поисках работы.

Миграция – это перемещение трудоспособного населения, связанное с переменной места проживания и работы.

Миграция подразделяется на:
- Безвозвратную (смена постоянного места жительства)
- Временную (переселение на ограниченный срок)
- Сезонную (перемещение в определенные периоды года)
- Маятниковую (регулярные поездки к месту работы и учебы за пределы своего населенного пункта)

Внутренняя миграция – это переселение в пределах страны, а внешняя (международная) – из одного государства в другое.