



Тема 4. Трудовой потенциал и занятость населения

- 1. Рабочая сила и связанные с ней понятия**
- 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал**
- 3. Движение трудовых ресурсов**
- 4. Рынок труда**
- 5. Занятость и безработица**

Рабочая сила и связанные с ней ПОНЯТИЯ



Трудовые ресурсы

Трудовые ресурсы (ТР) – это часть населения, обладающая физическими, духовными и интеллектуальными способностями к труду в соответствии с установленными государством условиями функционирования и воспроизводства рабочей силы.

Трудовые ресурсы включают в себя трудоспособное население в трудоспособном возрасте и фактически работающее население, находящееся за пределами трудоспособного возраста

$$ТР = Нтсв - И - Пл + Пр + Рп$$

где

Нтсв – население в трудоспособном возрасте;

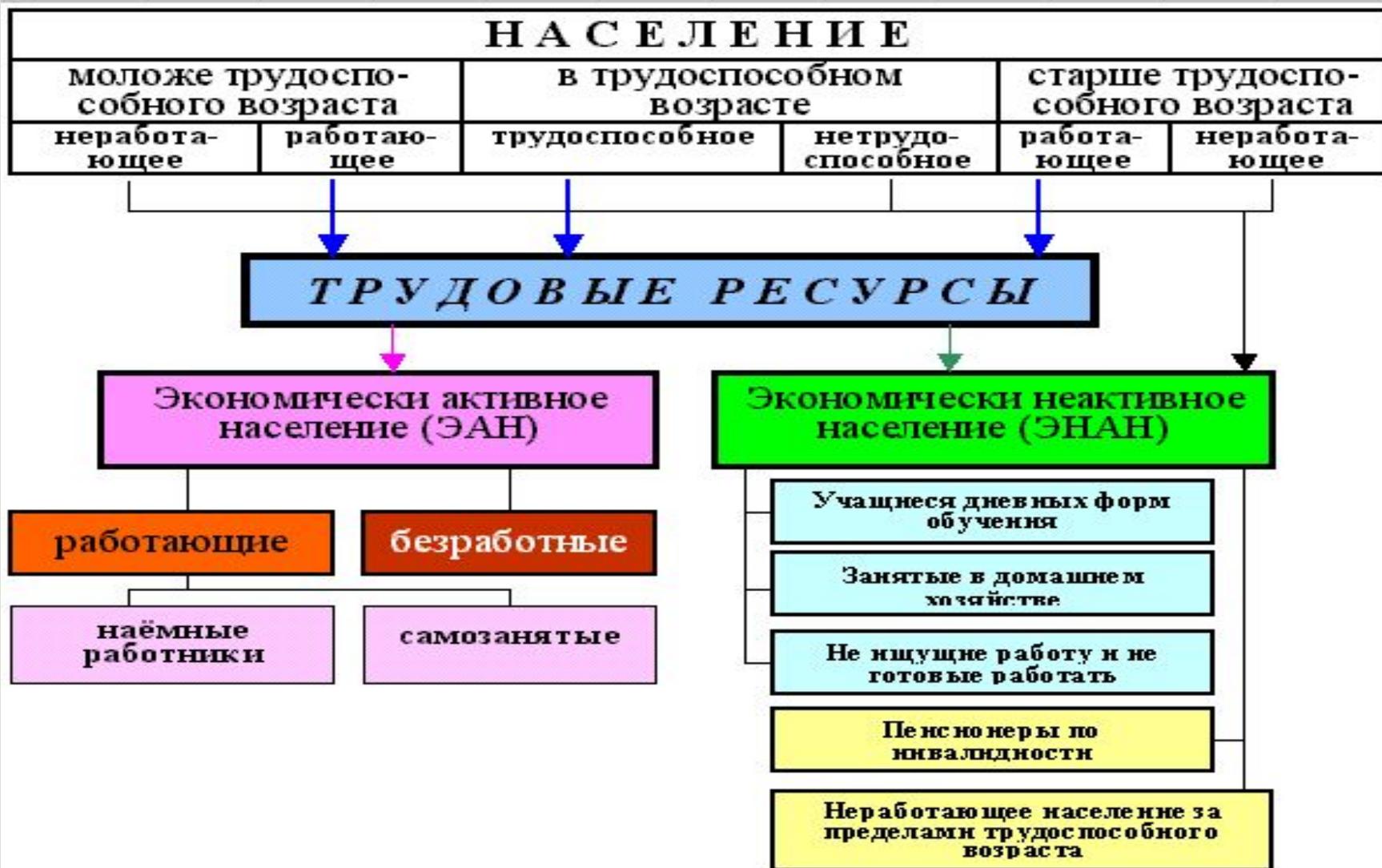
И – неработающие инвалиды I и II группы трудоспособного возраста;

Пл – неработающие льготные пенсионеры трудоспособного возраста;

Пр – работающие пенсионеры;

Рп – работающие подростки.

Население и трудовые ресурсы



Формирование трудовых ресурсов

Факторы формирования трудовых ресурсов:
демографические, социальные, экономические



Если $M > П$, то $I_{тр} > 1$,
если $M = П$, то $I_{тр} = 1$,
если $M < П$, то $I_{тр} < 1$

при равенстве входящих и исходящих миграционных потоков

Показатели, характеризующие трудовые ресурсы

- **коэффициент трудоспособности населения** ($K_{трн}$) – отношение численности трудовых ресурсов ($Ч_{тр}$) к численности населения ($Ч_{н}$):

$$K_{трн} = Ч_{тр} : Ч_{н};$$

- **коэффициент использования трудовых ресурсов** ($K_{итр}$) – отношение численности занятого населения ($Ч_{з}$) к численности трудовых ресурсов:

$$K_{итр} = Ч_{з} : Ч_{тр};$$

- **коэффициент нагрузки на одного трудоспособного** ($K_{нагт}$):

$$K_{нагт} = (Ч_{н} - Ч_{тр}) : Ч_{тр};$$

- **уровень экономической активности населения** ($У_{эан}$) – отношение численности занятых и безработных ($Ч_{б}$) к численности населения:

$$У_{эан} = (Ч_{з} + Ч_{б}) : Ч_{н};$$

- **уровень экономической активности трудоспособного населения** ($У_{эатр}$) – отношение численности занятых и безработных к численности трудоспособного населения:

$$У_{эатр} = (Ч_{з} + Ч_{б}) : Ч_{тр}.$$



Трудовой потенциал

Трудовой потенциал (ТП) – возможное количество и качество труда, которым располагает общество, трудовой коллектив, отдельный работник при данном уровне развития науки и техники.

Трудовой потенциал - это трудовые ресурсы не только в количественном, но и *качественном измерении*, т.е. с учётом пола, возраста, образования, состояния здоровья, опыта работы, творческой активности и т.п., определяющих «отдачу» трудовых ресурсов как ресурса экономики.

Трудовой потенциал – интегральная характеристика количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду отдельного работника (***трудовой потенциал работника***), коллектива организации (***трудовой потенциал организации***), общества (***трудовой потенциал общества***).

Виды и компоненты трудового потенциала



- 
- **Трудовой потенциал организации** представляет собой предельную величину возможного участия работников в деятельности организации (в производстве) с учетом их психофизиологических знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.
 - **Кадровый потенциал** характеризуется обеспеченностью организации работниками, обладающими познавательными способностями, профессиональными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для ее эффективного функционирования.
 - **Профессиональный потенциал** определяется профессиональной структурой коллектива организации, связанной с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.
 - **Квалификационный потенциал** определяется качественными изменениями в коллективе организации (рост умений, знаний, навыков) и прежде всего отражает изменения в личностной составляющей трудового потенциала.
 - **Организационный потенциал** характеризуется эффективностью функционирования трудового коллектива как системы и каждого работника в отдельности и находит свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

Методы количественной оценки трудового потенциала

Натуральный метод (ВЗФЭИ) – измерение трудового потенциала как совокупного потенциального фонда времени в человеко-часах (Фп)

а). Применительно к предприятию (организации):

$$\Phi_{\Pi} = Ч * Д * T_{CM}$$

где Ч – численность работающих, чел.; Д – количество дней работы в периоде (год, квартал, месяц); Тсм – продолжительность рабочего дня (смены), час.

б). Применительно к обществу, региону:

$$\Phi_{\Pi} = \sum_{i=1}^m Ч_i * Tr_i$$

где Ч_і – численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам (половым, возрастным, квалификационным и т. п.); m – число групп населения; Tr_і – законодательно установленная величина времени работы по группам в течение календарного периода (года, квартала, месяца), час.

Условно-натуральный метод (СГЭА, РЭА) – измерение трудового потенциала (Тп) в условных потенциальных работниках или условных чел.-часах:

$$T_{\Pi} = \sum_{i=1}^m Ч_i * K_i$$

или

$$T_{\Pi} = \sum_{i=1}^m Ч_i * Tr_i * K_i$$

где K_і – показатель относительного уровня производительности труда в группе.



Человеческий капитал

«Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, приобретаемую с опытом работы, составляют определённый запас производительного капитала» - **человеческий капитал**. Богатство общества в целом должно рассматриваться как совокупность человеческого капитала и материального капитала. (См. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. – М. Изд-во МГУ. 1996, с. 317-318).

«**Человеческий капитал** представляет собой сформированный в результате **инвестиций** запас знаний, умений, навыков и мотиваций, отражающий совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности. ...Он включает врождённые способности и талант, а также образование и приобретённую квалификацию».

Сущность концепции человеческого капитала состоит в утверждении определяющего значения в воспроизводственном процессе накопления знаний, опыта и квалификации, **необходимости инвестирования в человеческий капитал и возможности получения длительного эффекта от этих вложений**. (См. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: «Экзамен», 2002, с. 48-49).



Затраты и отдача от инвестиций в человеческий капитал (применительно к образованию и профессиональной подготовке)

Затраты отдельного человека, связанные с вложениями капитала в образование и профессиональную подготовку, могут включать в себя три составляющие:

- **прямые затраты** (плата за обучение, расходы на приобретение учебников, смену места жительства и проезд и др.);
- **упущенные возможности (упущенный заработок)** за время учёбы и в связи с вероятной сменой профессии, места работы;
- **моральный ущерб.**

Ожидаемая **отдача** от инвестиций в человеческий капитал:

- **более высокий уровень заработков;**
- **большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни;**
- **более высокая оценка нерыночных видов деятельности и интересов.**

Эффективность инвестиций в человеческий капитал

При оценке эффективности инвестиций в образование сопоставляются затраты в настоящем (C) с ценностью будущих выгод (R).

Инвестиции в образование окупятся (их можно считать эффективными) при условии, что текущая стоимость будущих выгод больше или, по крайней мере, равняется издержкам:


$$R \geq C$$

$$R = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{B_t}{(1+r)^t} = \sum_{n=1}^t \frac{B_n}{(1+r)^n}$$

Где B_t – ожидаемое превышение заработка лиц, получивших образование, над заработком лиц, не имеющих образования, в году t ;

n – число лет использования полученных знаний;

r – рыночная норма дохода на капитал (процентная ставка или ставка дисконтирования).



Движение и мобильность населения

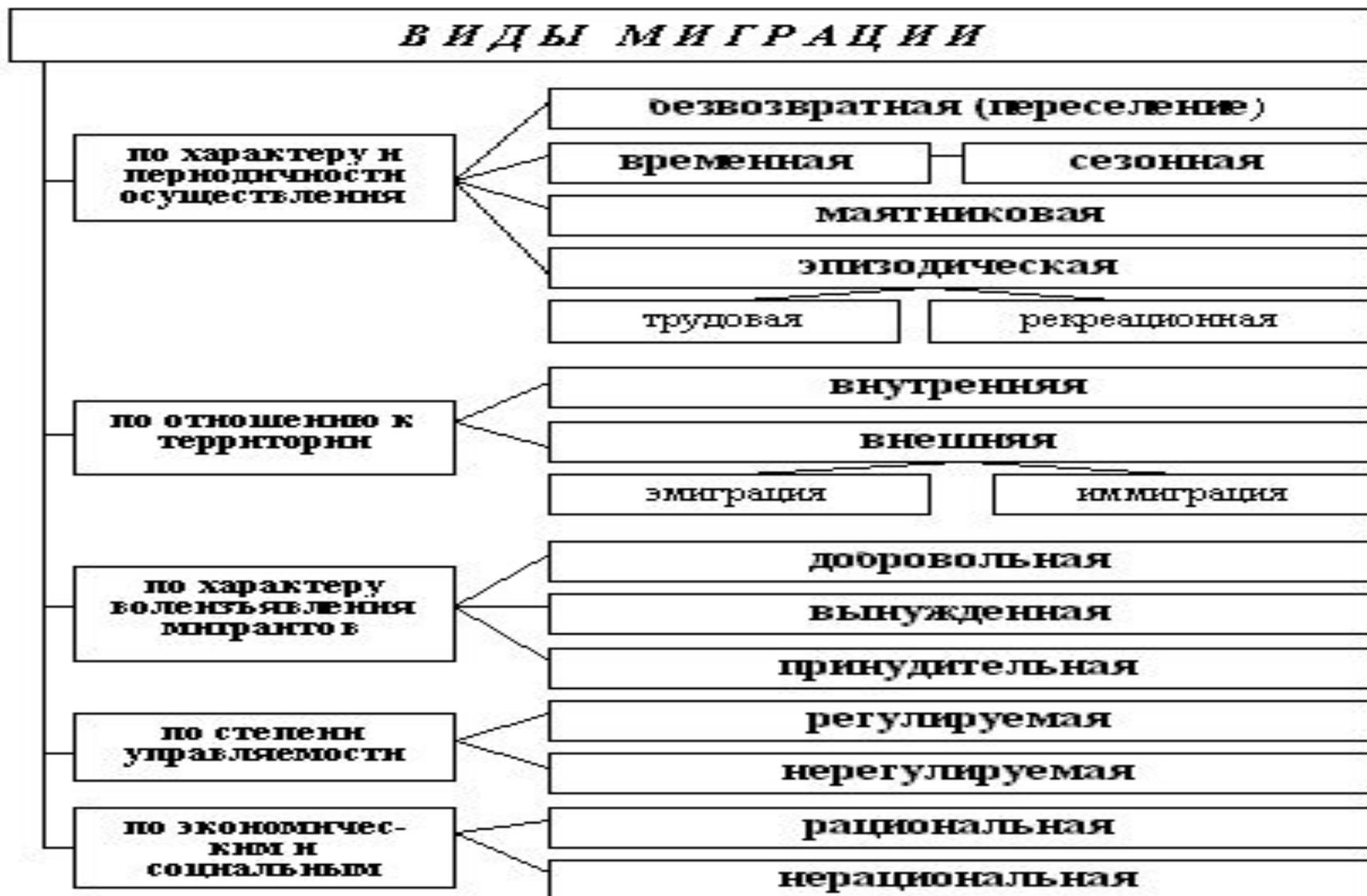
Движение населения (трудовых ресурсов) – любые происходящие с ними количественные, качественные, структурные и пространственные изменения.

Мобильность населения (применительно к экономически активной части населения – ***трудовая мобильность***) – готовность и способность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания и работы.

Типы и виды движения трудовых ресурсов



Виды миграции



Показатели миграции

Абсолютные (чел.): численность прибывших на данную территорию (Чпр), численность выбывших за её пределы (Чв), общая численность мигрантов или брутто миграции (Мб), чистая миграция или сальдо миграции (Мс). При этом $Мб = Чпр + Чв$, а $Мс = Чпр - Чв$.

Относительные показатели миграции исчисляются по отношению к среднегодовой численности населения (Чн) в виде коэффициентов на 1000 человек населения (т. е. в промилле - ‰):

коэффициент прибытия (Кпр): $Кпр = Чпр : Чн$;

коэффициент выбытия (Кв) : $Кв = Чв : Чн$;

коэффициент общей (брутто) миграции (Кмб):

$$Кмб = (Чпр + Чв) : Чн \text{ или } Кмб = Кпр + Кв;$$

коэффициент чистой (сальдо) миграции (Кмс) или коэффициент миграционного прироста:

$$Ксм = (Чпр - Чв) : Чн \text{ или } Ксм = Кпр - Кв;$$

коэффициент результативности миграции (Кр):

$$Кр = Чпр : Чв \text{ или } Кр = Кпр : Кв.$$

Показатели движения рабочей силы предприятия (организации)

1. Показатели оборота:

коэффициент оборота кадров по приёму (Коб.п): $\text{Коб.п} = \frac{\text{Чпр}}{\text{Чср}} * 100;$

коэффициент оборота по увольнению (Коб.у): $\text{Коб.у} = \frac{\text{Чув}}{\text{Чср}} * 100;$

коэффициент оборота общий (Коб.о):
 $\text{Коб.о} = \frac{(\text{Чпр} + \text{Чув})}{\text{Чср}} * 100;$

коэффициент сменяемости кадров (Ксм) – меньший из показателей оборота по приёму и увольнению,

где Чпр – численность принятых на работу за исследуемый календарный период времени (год, квартал, месяц), чел.;

Чув – численность уволенных за соответствующий период, чел.;

Чср – среднесписочная численность работников, чел.

2. Показатели текучести



Текучность и стабильность кадров

Текучность кадров – это движение рабочей силы, связанное с переменой места работы и осуществляемое в неорганизованном, непланируемом порядке.

К текуčnosti относят увольнения работников по собственному желанию (*добровольная текучность*) и по решению администрации в связи с прогулом работника, систематическими нарушениями трудовой дисциплины и некоторыми другими обстоятельствами (*принудительная текучность*).

Стабильность коллектива – сохранение постоянного состава работников на протяжении достаточно длительного времени.

Устойчивость коллектива – свойство производственного коллектива сохранять и развивать свой трудовой потенциал в условиях подвижности персонала.

Показатели текучести и стабильности

Показатели текучести

фактической (реальной):

$$K_{TF} = \frac{\chi_{усжс} + \chi_{ун}}{\chi_{ср}} * 100$$

потенциальной:

$$K_{TP} = \frac{\chi_{жу(жсслф)}}{\chi_{опр}} * 100$$

внешней

внутренней

общие

частные

уровня

интенсивности

$$K_{ИТi} = \frac{K_{TFi}}{K_{TF}} = \frac{\chi_{УТi}}{\chi_{СРi}} : \frac{\chi_{УТ}}{\chi_{СР}} = \frac{d\chi_i}{d\chi_{срi}}$$

$$K_{П} = \frac{\chi_{СП1.01 - 31.12}}{\chi_{СР}}$$

$$K_{СТ} = \frac{\chi_{СТ}}{\chi_{СР}}$$



Рынок труда

Рынок труда – многофункциональная категория, представляющая собой,

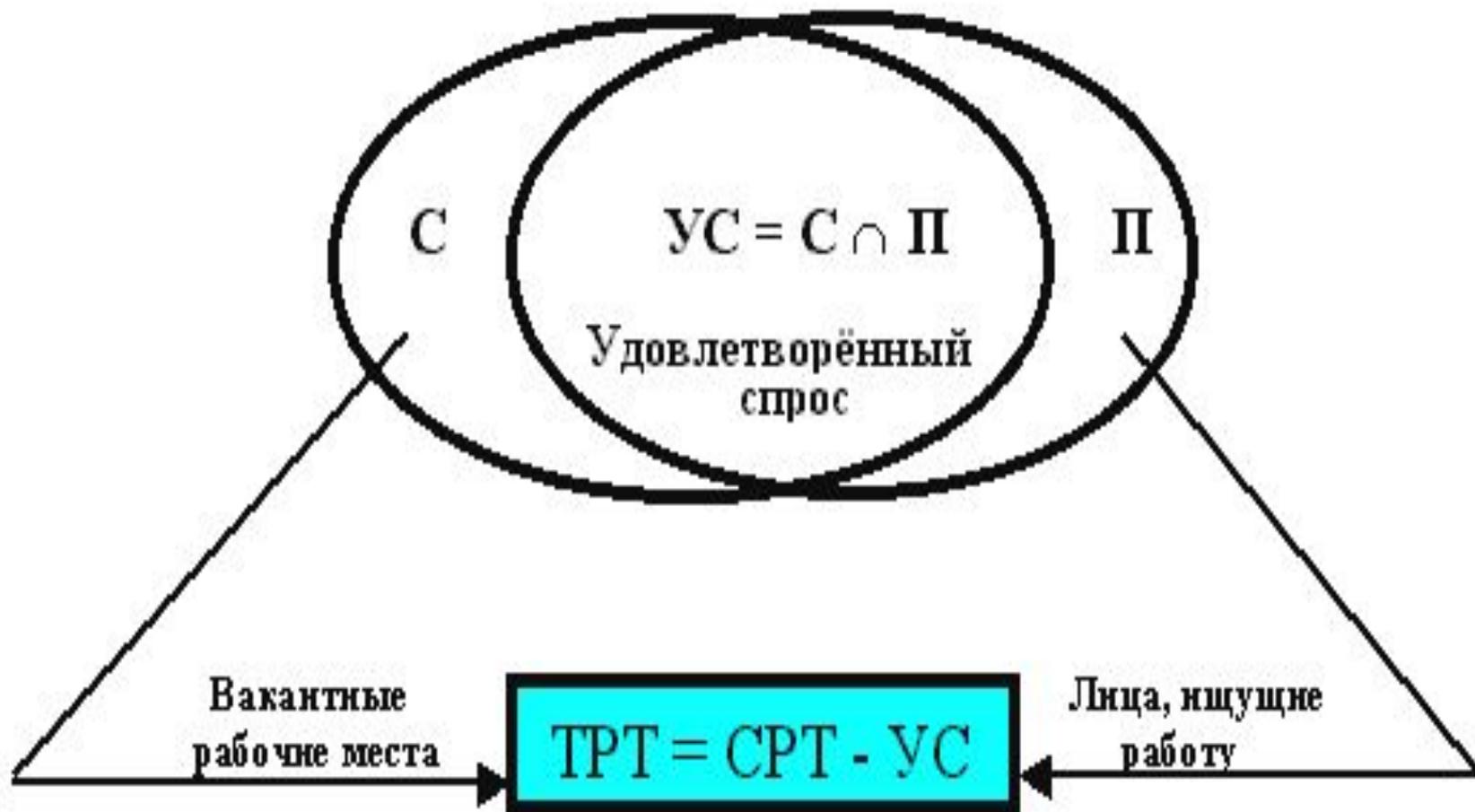
- во-первых, *систему общественных отношений*, связанных с наймом и предложением (куплей и продажей) рабочей силы;
- во-вторых, *механизм согласования* цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками;
- в-третьих, определённое *экономическое пространство – сферу трудоустройства*, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы.

Совокупный рынок труда

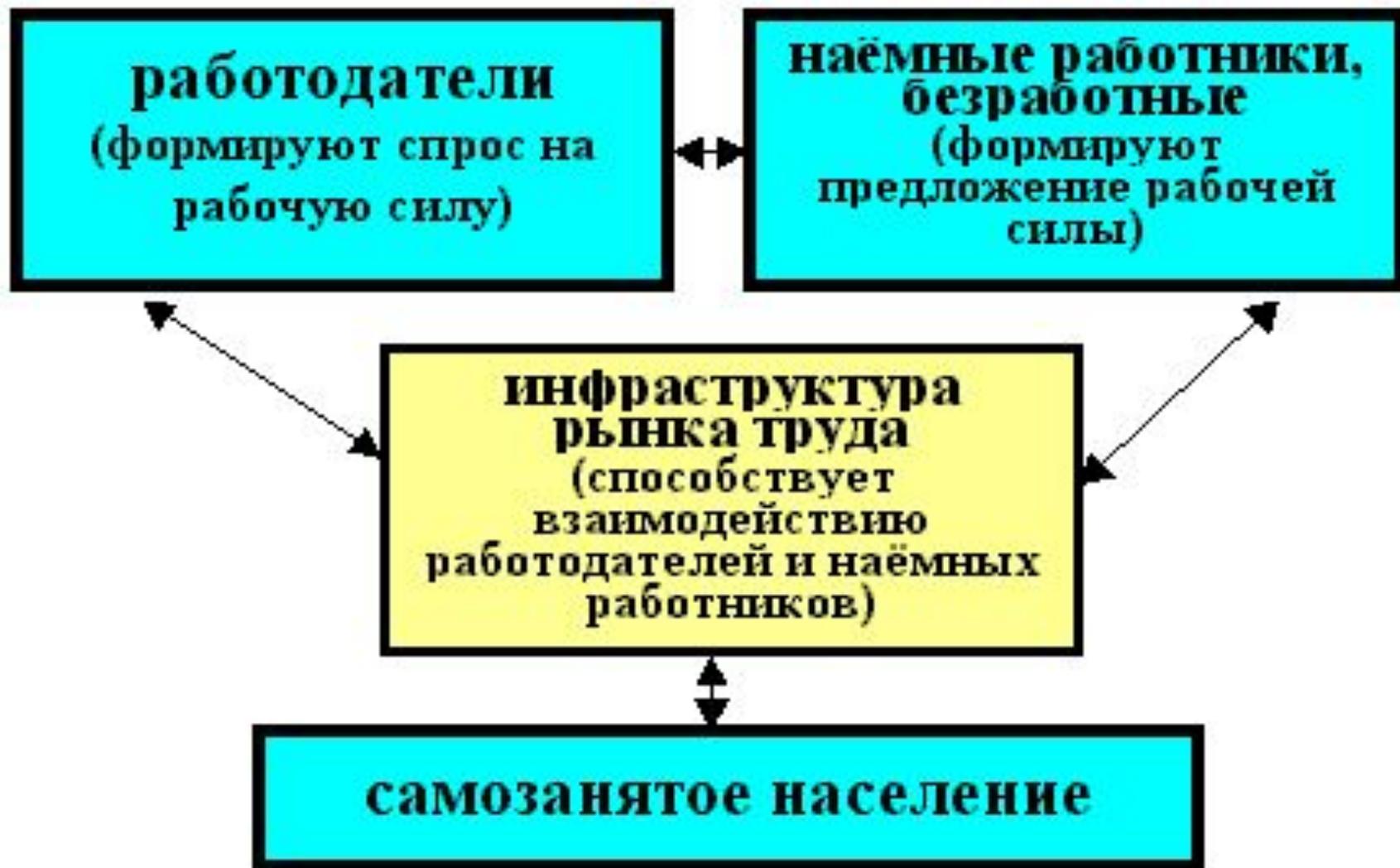


$$\text{СРТ} = \text{С} \cup \text{П}$$

Текущий рынок труда



Субъекты рынка труда



Механизм рынка труда

Основные элементы механизма рынка труда

Спрос на труд

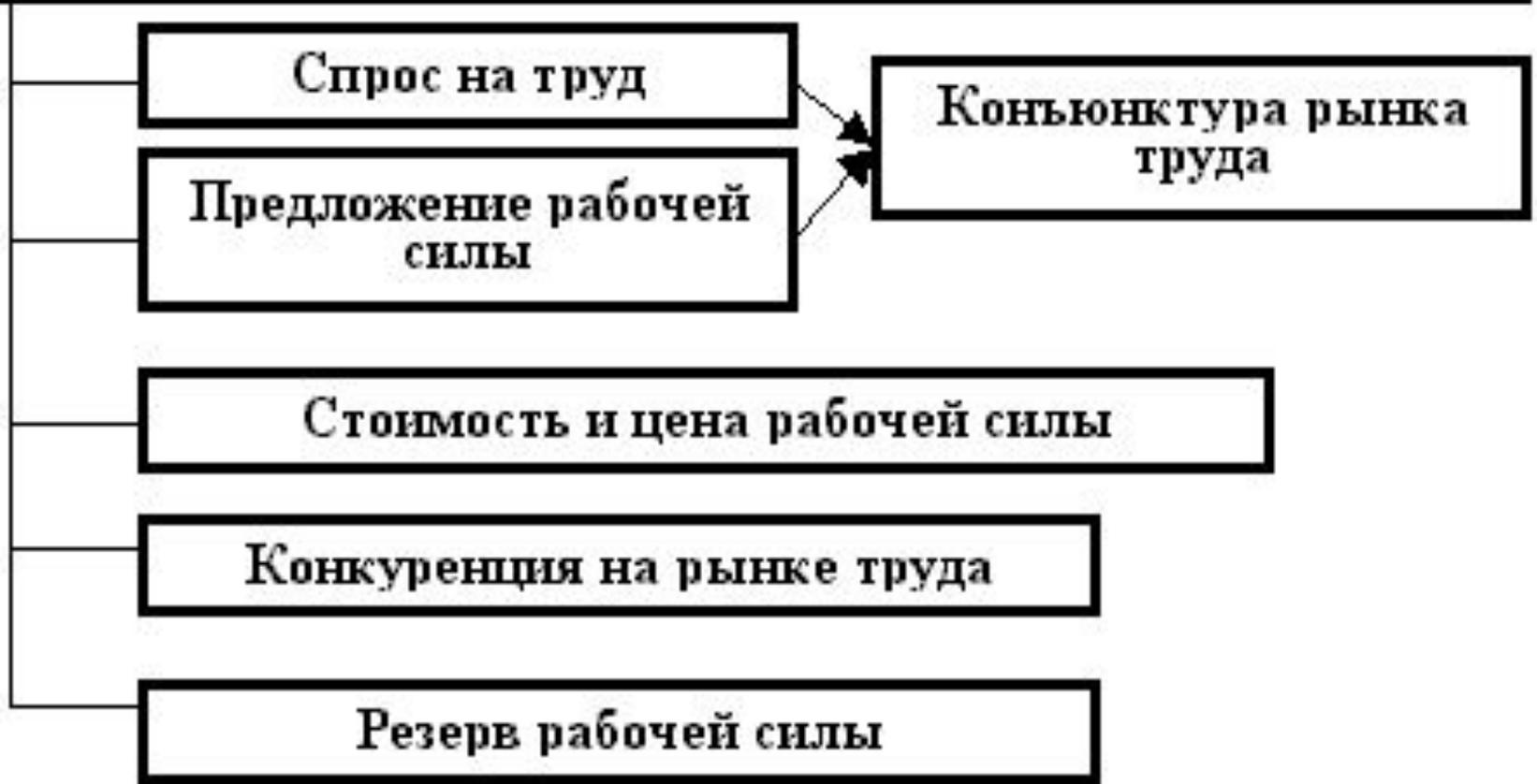
Предложение рабочей
силы

Конъюнктура рынка
труда

Стоимость и цена рабочей силы

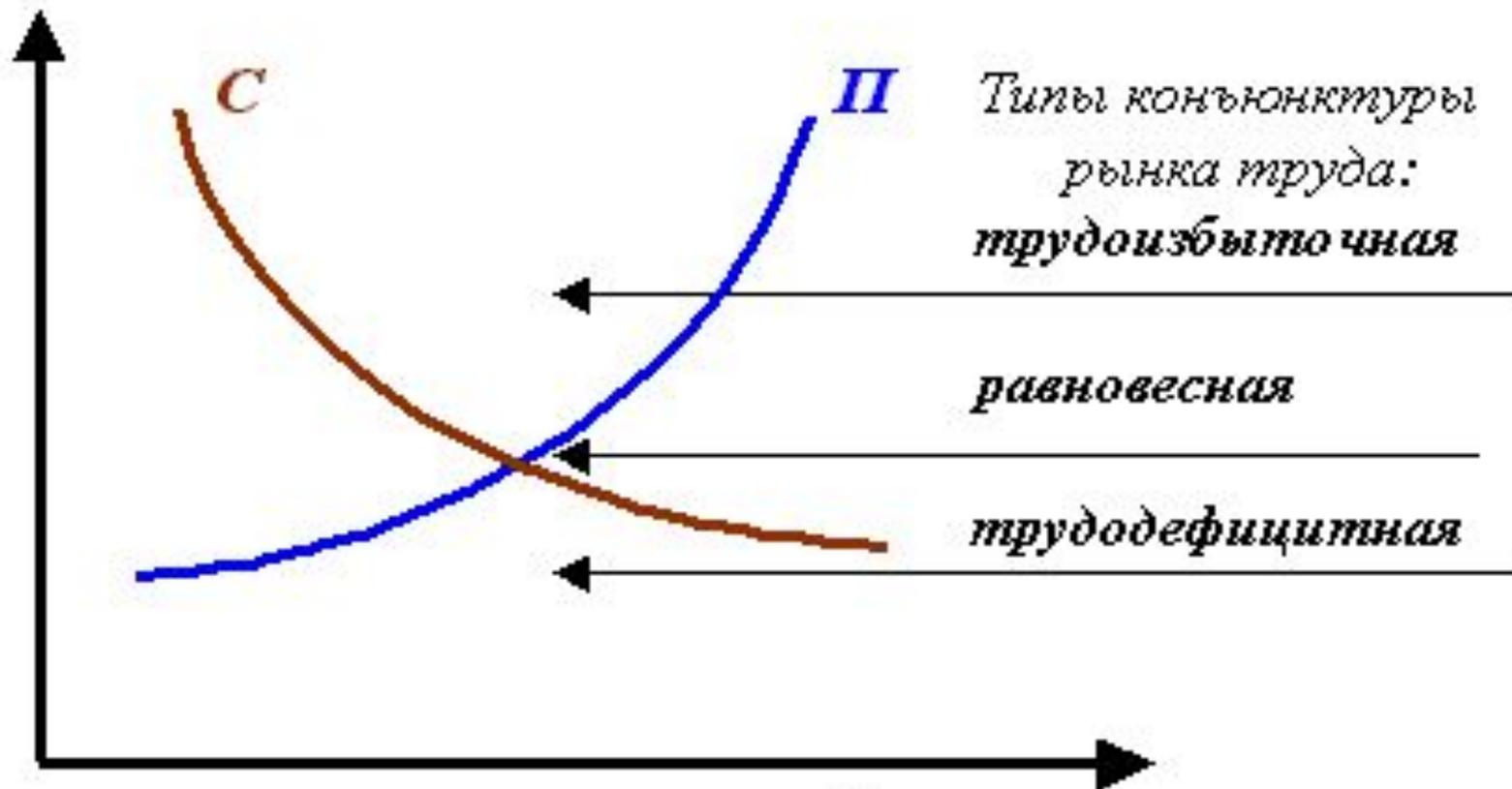
Конкуренция на рынке труда

Резерв рабочей силы



Спрос (С) и предложение (П) на рынке труда

Зарплата



Типы конъюнктуры
рынка труда:
трудоизбыточная

равновесная

трудодефицитная

Численность занятых

Виды рынков труда

По степени конкуренции

конкурентный

монопольный

МОНОПОСОНИЧЕСКИ
й

По сфере обращения рабочей силы

**Внешний
(профессиональный)** –
рынок, охватывающий сферу
обращения рабочей силы
между предприятиями и
ориентирующийся на
территориальное и
профессиональное движение
работников.

**Внутренний
(внутрифирменный)** –
рынок, основанный на
горизонтальной и
вертикальной мобильности
работников внутри
предприятия (фирмы).



Занятость населения

«**Занятость** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» (Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.1).

Экономически активное население *по статусу занятости* подразделяется на пять групп:

- 1)наёмные работники,
- 2)работающие на индивидуальной основе,
- 3)работодатели,
- 4)неоплачиваемые работники семейных предприятий,
- 5)лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости.

Виды занятости

Виды занятости	Характеристика видов занятости применительно к	
	экономически активному населению	наёмному работнику
Глобальная	Занятость всеми видами общественно полезной деятельности, включая учёбу, службу в армии, работу в домашнем хозяйстве, работу в общественных и благотворительных организациях и т. п.	
Полная	Обеспечение работой всех нуждающихся в ней и желающих работать	<ol style="list-style-type: none"> 1) Работа у одного работодателя; 2) работа в производственном помещении работодателя; 3) стандартная нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года.
Продуктивная (эффективная)	Занятость, обеспечивающая высокий уровень производительности труда и эффективно сти производства, достойный доход и заработную плату, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня работников	
Неполная	Занятость общественно полезным трудом лишь некоторой части экономически активного населения или в течение ограниченного (менее стандартной продолжительности) периода времени	<ol style="list-style-type: none"> 1) Работа в течение времени меньше стандартной продолжительности; 2) вынужденный характер такой работы; 3) поиск другой работы и готовность приступить к ней
Частичная	Добровольная работа на условиях неполного рабочего времени (дня, недели, месяца, года)	
Периодическая	Чередование периодов трудовой деятельности с длительными периодами незанятости	
Сезонная	Периодическое (как правило, в определённые сезоны) вовлечение работников в общественно полезную деятельность в соответствии с природно-климатиче скими особенностями	
Гибкая	Использование стандартных и нестандартных форм занятости	<ol style="list-style-type: none"> 1) работа на дому; 2) гибкий график рабочего времени; 3) суммированный учёт рабочего времени; 4) сжатая рабочая неделя и др.
Официальная	Занятость, юридически оформленная (трудовым договором, лицензией) и учитываемая государственной статистикой	
Неофициальная (скрытая)	Трудовая деятельность части экономически активного населения, юридически не оформленная и не учитываемая государственной статистикой	
Формальная	Юридически оформленная, но реально не осуществляемая трудовая деятельность, или осуществляемая неэффективно	



Показатели занятости

Уровень занятости населения (Узн):

$$Узн = Чз : Чн;$$

Уровень занятости экономически активного населения (Узэан):

$$Узэан = Чз : (Чз + Чб);$$

Коэффициент нагрузки на одного занятого (Кнз): $Кнз = (Чн - Чз) : Чз.$

Содержание работы по улучшению занятости населения





Безработица

Безработица – это социально-экономическое явление, отражающее существующее на рынке труда несоответствие между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на неё, в результате чего часть экономически активного населения не занята в производстве товаров и услуг и не может реализовать свои физические и умственные способности при помощи рынка труда.

Классификация видов безработицы



Количественная оценка безработицы

1. Показатели *уровня безработицы*:

а). зарегистрированной (Убз):

$$Убз = Чбз : Чзан \cdot 100 = Чбз : (Чз + Чбз) \cdot 100$$

б). общей (Убо):

$$Убо = Чбо : Чзан \cdot 100 = Чбо : (Чз + Чбо) \cdot 100$$

в). полной (Убп):

$$Убп = Чун : Чзан \cdot 100.$$

где Чбз – численность зарегистрированных безработных, чел.;

Чбо – общая численность безработных, чел., устанавливаемая в результате выборочных опросов трудоспособного населения;

Чун – численность условно незанятых граждан:

$$Чун = (\sum \Phi п - \sum \Phi ф) : \Phi р,$$

где $\sum \Phi п$ – полный суммарный фонд рабочего времени экономически активного населения региона за исследуемый период (чел.-часы, чел.-дни);

$\sum \Phi ф$ – суммарный фонд фактически отработанного времени;

$\Phi р$ – полный фонд рабочего времени одного работника за исследуемый период (часы, дни).



Количественная оценка безработицы (продолжение)

2. *Продолжительность безработицы (мес.)* - величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены.

3. *Коэффициент напряжённости (Кн) на рынке труда* измеряется числом зарегистрированных безработных (Чбз), приходящихся на одно вакантное рабочее место:

$$Кн = Чбз : \sum Чв,$$

где $\sum Чв$ – суммарное число вакантных рабочих мест на данный период.