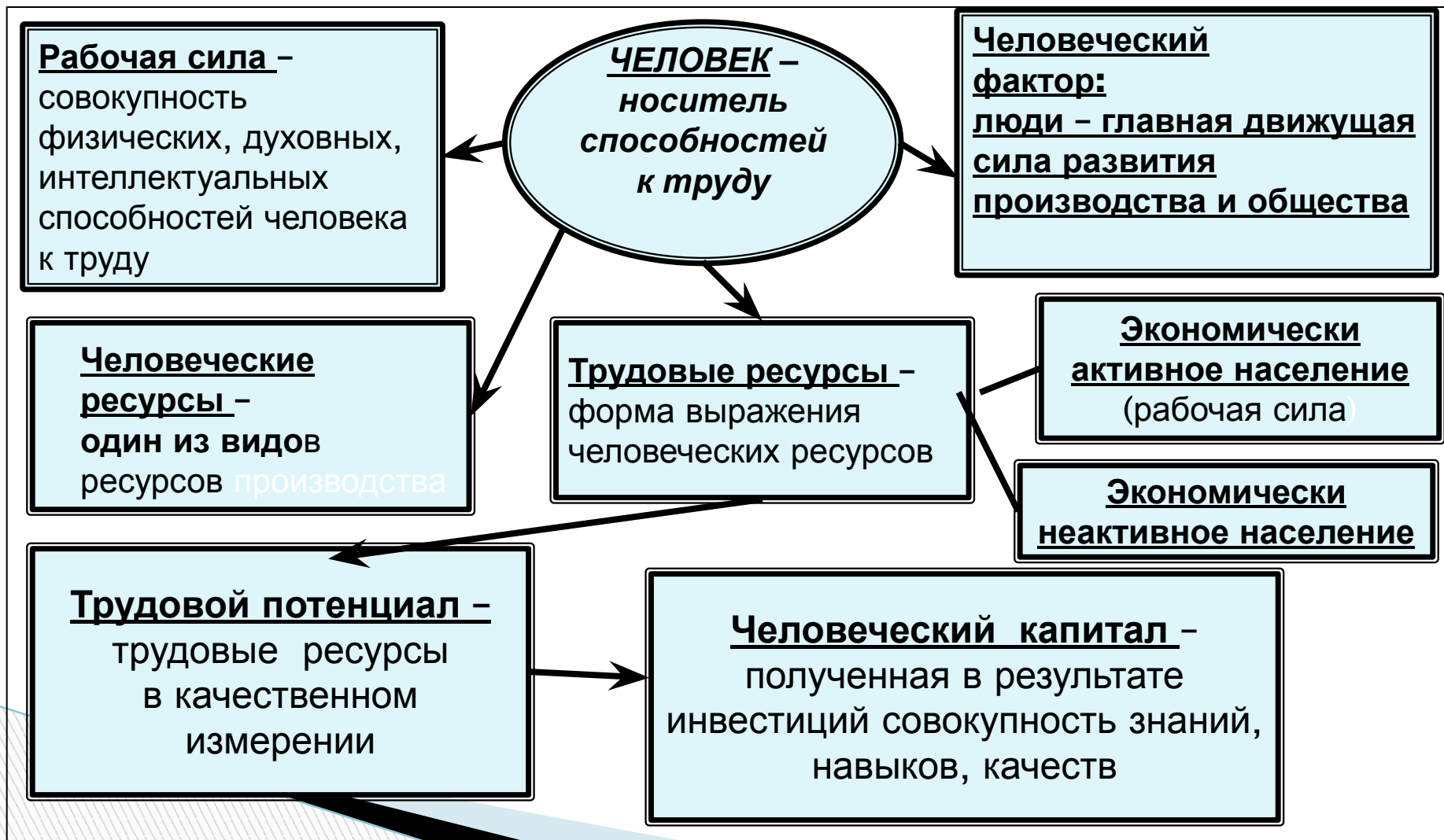


# **Трудовой потенциал и занятость населения**



# Система понятий, характеризующих ресурсы для труда

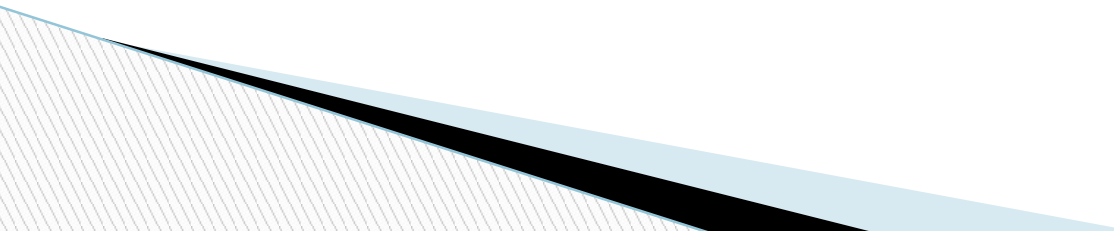


# Инвестиции в человеческий капитал

## Затраты на образование и профобучение:

- 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, вызванный нервным напряжением в связи с получением образования, поиском работы, вероятной сменой среды обитания.

## 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.
- 

## Трудовые ресурсы

– это численность населения в трудоспособном возрасте

(мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 г. за исключением нетрудоспособных – неработающих инвалидов I и II групп и пенсионеров, получающих пенсии по возрасту на льготных условиях ранее общеустановленных сроков *+ работающие пенсионеры и работающие подростки* ).

# Трудовые ресурсы

- $TR = N_{тсв} - И - Пл + Пр + Рп,$
- где  $TR$  – трудовые ресурсы;
- $N_{тсв}$  – 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

моложе трудоспособного возраста		в трудоспособном возрасте		старше трудоспособного возраста	
неработа- ющее	работающ ее	трудоспо- собное	нетрудо- способное	работа- ющее	неработа- ющее

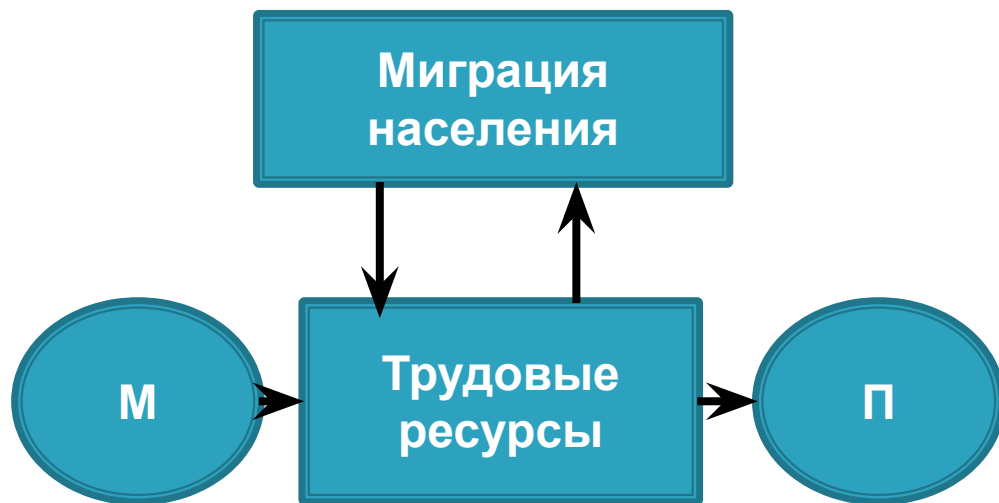


**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ**

# Динамика численности населения и трудовых ресурсов в ДФО, (млн. человек)



# Схема формирования и условия изменения численности трудовых ресурсов



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, где  
 $I_{тр}$  - индекс  
трудовых ресурсов



# Показатели трудовых ресурсов и экономически активного населения

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

**В общей структуре ТПП в зависимости от критерия анализа  
можно выделить такие его видовые проявления:**

### **1. По уровню агрегативности оценок:**

- ▣ Трудовой потенциал работника
- ▣ Групповой (бригадный) трудовой потенциал
- ▣ Трудовой потенциал предприятия (организации)

### **2. По спектру охвата возможностей:**

- ▣ *Индивидуальный трудовой потенциал*
- ▣ *Коллективный (групповой) трудовой потенциал*

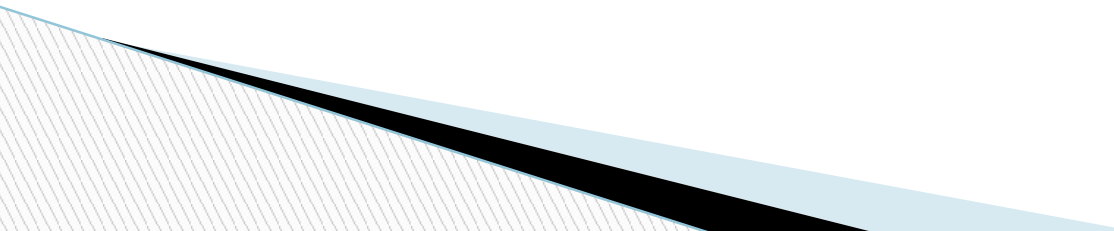
### **3. По характеру участия в производственно- хозяйственном процессе:**

- ▣ *Потенциал технологического персонала*
- ▣ *Управленческий потенциал*

## 4. По месту в социально-экономической системе предприятия:

- ▣ *Структурно-формирующий трудовой потенциал*
- ▣ *Предпринимательский трудовой потенциал*
- ▣ *Продуктивный трудовой потенциал*

Традиционно используют 4 типа единиц измерения размера трудового потенциала предприятия:

- Временные
  - Натуральные
  - Стоимостные
  - Условные
- 

Трудовой потенциал сотрудника содержит:

- ▣ *Психофизиологический потенциал* – возможности и склонности человека, состояние его здоровья, трудоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.д.;
- ▣ *Квалификационный потенциал* – объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, что обуславливает способность сотрудника к работе определенной сложности и сложности;
- ▣ *Социальный потенциал* – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником нормы отношения к работе, ценности ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека.

*Структура трудового потенциала организации представляет собой соотношение разных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп сотрудников и отношений между ними.*

Как сложное структурное социально-экономическое образование, ТПП содержит такие компоненты:

- Кадровый
- Профессиональный
- Квалификационный
- Организационный

### 3. Методология оценки трудового потенциала предприятия

- Определяя величину трудового потенциала предприятия, следует учесть срок его использования (в контексте общего процесса оценки стоимости совокупного потенциала). Он измеряется промежутком реализации конкретного проекта бизнеса или максимально возможным временем работы.

- Величина трудового потенциала определяется по формуле:
- $Фп = Ч * Д * Тсм,$
- где  $Фп$  – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, чел.-час.;
- $Ч$  – численность работающих, чел.;
- $Д$  – количество дней работы в периоде (за год, квартал, месяц);
- $Тсм$  – продолжительность рабочего дня, смены, час.,

- а применительно к обществу, региону – по формуле:

□  $m$

□  $Фп. общ = \sum_{i=1}^m Ч_i * Тр_i,$

□  $i = 1$

- где  $Ф п. общ$  – потенциальный фонд рабочего времени общества, чел.-час.;

- $Ч_i$  – численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам (половым, возрастным и т. п.);

- $m$  – число групп населения;

- $Тр_i$  – законодательно установленная величина времени работы по группам в течение календарного периода (год, квартал, месяц), час