

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА
ДИЗАЙНУ**

**Лекція № 2
Трудові ресурси і трудовий потенціал.**



Київ 2017

План

- 1. Трудові ресурси і їх соціально-економічна структура. Поняття працездатності, працездатного населення, трудових ресурсів, економічно активного населення.
- 2. Трудові ресурси України і їх соціально-економічна структура. Джерела поповнення трудових ресурсів. Баланс трудових ресурсів України.
- 3. Баланс трудових ресурсів України. Система балансу трудових ресурсів, її зміст, зведені та специфічні показники.
- 4. Поняття про відтворення трудових ресурсів та відтворення індивідуальної робочої сили.
- 5. Зміст та особливості фаз формування, розподілу, обміну та використання робочої сили.



1. Трудові ресурси і їх соціально-економічна структура. Поняття працездатності, працездатного населення, трудових ресурсів, економічно активного населення.

Людські ресурси – це сукупність людей (населення країни), яка має соціальну, демографічну, економічну і політичну структуру, і взаємодія яких в процесі праці забезпечує розвиток суспільства.

Трудові ресурси – це:

економічно активне населення – всі фактичні і потенційні працівники.

працездатне населення – люди, які здатні до праці, тобто володіють необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності.

частина населення в працездатного віку: чоловіки 16-59 років, жінки – 16-54 (за КЗпПУ) або 15-70 років (за МОП), за виключенням інвалідів 1-ї та 2-ї групи плюс усі працюючі пенсіонери:

$T.P. = П.Н. - I(1\text{-ї та } 2\text{-ї групи}) + П.П.$

Міжнародна організація праці (МОП) розділяє населення на економічно активне та економічно неактивне.

Економічно активне населення у визначенні МОП – це населення віком 15 – 70 років, яке має роботу, що приносить дохід (зайняті) та ті, що активно шукають таку роботу (безробітні).



Економічно неактивне населення – особи, які не можуть бути класифіковані як "зайняті" або "безробітні". До складу цієї категорії населення зараховані:

- люди молодші 15 і старші 70 років;
- учні, студенти, курсанти;
- пенсіонери;
- особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;
- особи, які зневірились знайти роботу;
- інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати;
- особи, які шукають роботу, але неготові взятися за неї найближчим часом.

Робоча сила – сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує в процесі праці. Фактично – це здатність людини до праці.

Трудовий потенціал є максимально можливою потенційною здатністю до праці індивіда, підприємства чи суспільства в цілому.

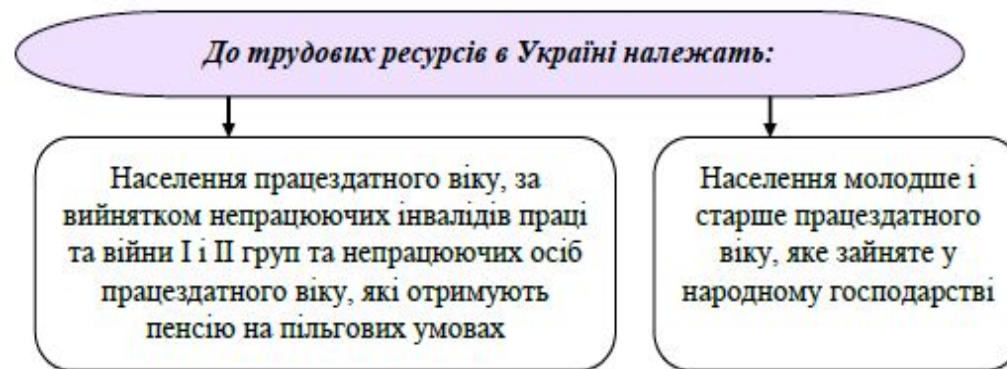
Трудовий потенціал поділяється на трудовий потенціал людини, організації та суспільства – ТПЛ, ТПО і ТПС.

ТПЛ – максимально можлива здібність фізичних і розумових якостей окремого працівника, досягати в заданих умовах певних результатів своєї діяльності з одного боку, і здатність удосконалюватись в процесі праці – з іншого боку.

ТПО і ТПС визначається сукупністю потенційних здібностей працівників підприємства чи населення країни в цілому.



2. Трудові ресурси України і їх соціально-економічна структура. Джерела поповнення трудових ресурсів. Баланс трудових ресурсів України.



Для забезпечення трудовими ресурсами різних виробництв потрібні фахівці певної кваліфікації і певної статі. Існує цілий ряд галузей виробництва де більш доцільним є використання праці чоловіків, а в інших - переважно жінок.

Тісний зв'язок населення на стадії споживання впливає на масштаби виробництва, структуру і якість товарів, призначених для споживання. У сучасних умовах становлення ринкових відносин в Україні джерелами поповнення трудових ресурсів є:

- молодь, яка вступає в працездатний вік;
- військовослужбовці, які вивільняються зі складу збройних сил в зв'язку із скороченням чисельності армії;
- за рахунок притока емігрантів.



3. Баланс трудових ресурсів України. Система балансу трудових ресурсів, її зміст, зведені та специфічні показники.

Баланс трудових ресурсів — це система взаємопов'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів.

Баланс трудових ресурсів України складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів). У сучасних умовах формування ринкових відносин є невідповідність між наявністю ресурсів та потребою в них, що визначає необхідність вироблення додаткових заходів щодо інтенсифікації суспільного виробництва, підвищення продуктивності праці тощо. Населення впливає на економіку через свою економічно активну частину - це прагнення працездатної людини застосувати на практиці наявні у неї здібності до праці, знання та досвід за винагороду в грошовій або іншій формі. Реалізація цього прагнення виявляється у зайнятості людини економічною діяльністю.

До системи балансів трудових ресурсів належать:

- зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звіт і план);
- баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях;
- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
- баланс робочого часу, тощо.

Характеризує персонал підприємства його динаміка, яка аналізується такими показниками:



1. Коефіцієнти обороту персоналу:

А). Коефіцієнт загального обороту:

$$K_{об} = \frac{\mathcal{U}_{np} + \mathcal{U}_{зс}}{\mathcal{U}} * 100 (\%);$$

Б). Коефіцієнт прийому персоналу:

$$K_{np} = \frac{\mathcal{U}_{np}}{\mathcal{U}} * 100 (\%);$$

В). Коефіцієнт вибуття персоналу:

$$K_{виб} = \frac{\mathcal{U}_{зс}}{\mathcal{U}} * 100 (\%);$$

2. Коефіцієнт поповнення працівників:

$$K_{\text{поповн}} = \frac{\mathcal{U}_{np}}{\mathcal{U}_{зс}} * 100 (\%);$$

3. Коефіцієнт сталості персоналу:

$$K_{ст} = \frac{\mathcal{U}_{я}}{\mathcal{U}} * 100 (\%);$$

де, $\mathcal{U}_{я}$ – явочна чисельність персоналу.

4. Коефіцієнт плинності персоналу:

$$K_{пл} = \frac{\mathcal{U}'_{зс}}{\mathcal{U}} * 100 (\%);$$

де, $\mathcal{U}_{зс}$ – кількість працівників, які звільнилися (за виключенням звільнених через скорочення штатів, вихід на пенсію, закінчення строку контракту).



4. Поняття про відтворення трудових ресурсів та відтворення індивідуальної робочої сили.

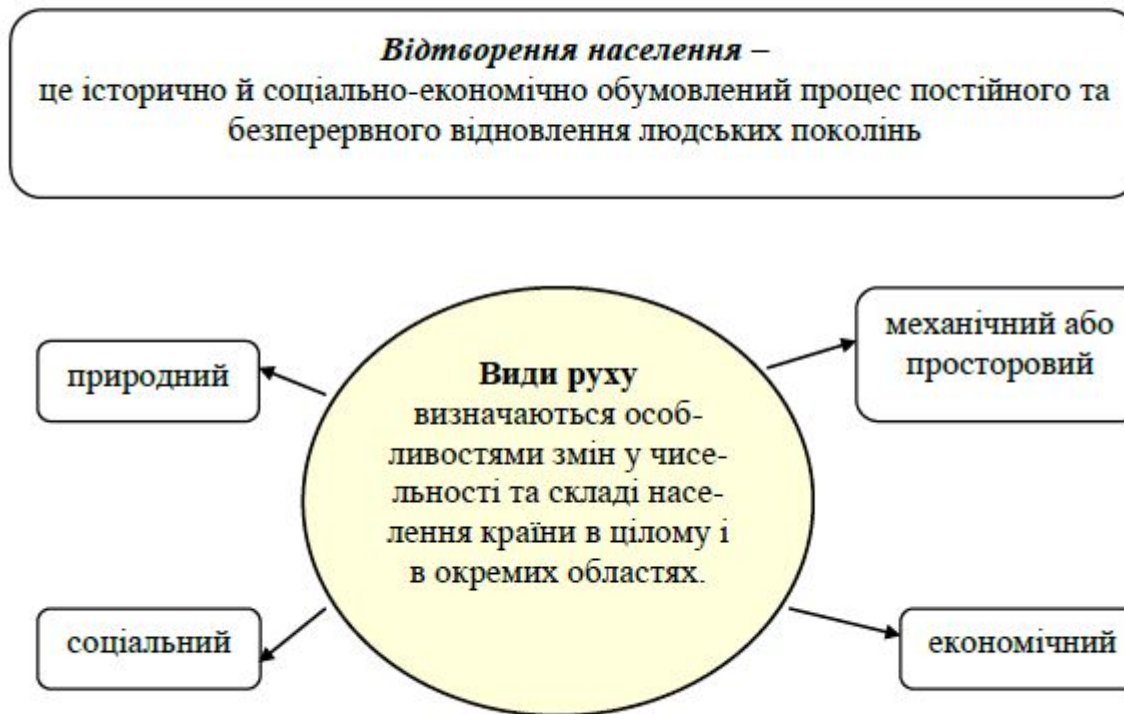


Рис. 1. Поняття відтворення та види руху населення.

Відтворення робочої сили - це безперервне відновлення і підтримку фізичних і розумових здібностей людини, постійне поновлення і підвищення його професійно-кваліфікаційного та освітнього рівня.



Показники руху населення

Коефіцієнт, ‰	Зміст	Формула
Прибуття	Кількість прибулих у середньому на 1000 населення	$K_{\Pi} = \frac{\Pi}{S} \times 1000$
Вибуття	Кількість вибулих у середньому на 1000 населення	$K_B = \frac{B}{S} \times 1000$
Рухомості (валової міграції)	Кількість мігрантів у середньому на 1000 населення	$K_P = \frac{\Pi + B}{S} \times 1000$
Механічного приросту	Інтенсивність зміни чисельності населення за рахунок міграції	$K_M = \frac{\Pi - B}{S} \times 1000$



Рис. 2. Традиційний і сучасний типи відтворення населення та їх характерні ознаки.



Рис. 3. Характеристика режимів відтворення населення.

5. Зміст та особливості фаз формування, розподілу та перерозподілу, обміну та використання робочої сили.

Використання робочої сили в процесі праці передбачає її відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення робочої сили поділяється на окремі фази. Це фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу, фаза обміну та фаза використання.



Фаза формування характеризується: природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку; відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, тощо); одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Фаза обміну виконує функцію з'єднання робочої сили із засобами виробництва, учасниками якого, з одного боку, є роботодавець, з іншого - власник робочої сили.

Фаза використання полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і в економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному використанні працівників.

Усі фази органічно пов'язані між собою.



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

