

Трудовые ресурсы и трудоустройство

План

- 1.1 Сущность, структура и показатели оценки трудовых ресурсов
- 1.2 Трудоустройство общества, его характеристики
- 1.3 Трудоустройство работника

1.1 Трудовые ресурсы: сущность структура и показатели оценки

Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Различают следующие фазы воспроизводства трудовых ресурсов:

- фаза формирования,
- фаза распределения,
- перераспределения и фаза использования.

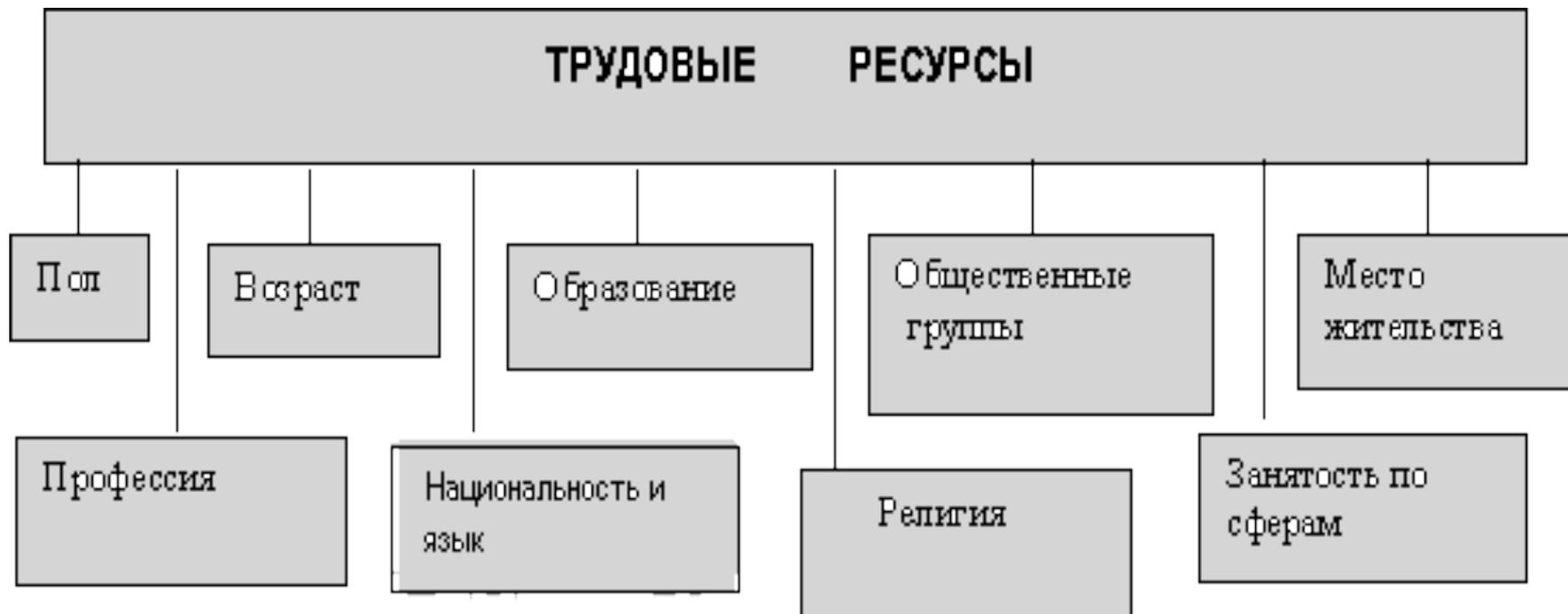
Экстенсивный тип воспроизводства

характеризуется увеличением численности трудовых ресурсов без изменения их качественных характеристик.

Интенсивный тип воспроизводства

предусматривает изменение качественных характеристик рабочей силы. К ним относят: рост образовательного уровня работников, их квалификации, физических и умственных способностей и т.п.

Структура трудовых ресурсов



Экономически активное население - это совокупность трудоспособных занятых и безработных граждан, которая обеспечивает предложение рабочей силы для товарного производства и сферы услуг в определенном периоде.

Уровень экономической активности населения ($Уэа$) характеризуется удельным весом численности экономически активного населения в его общей средней численности в анализируемом периоде.

Уровень эконом $Уэа = \frac{\overset{\sim}{Чэа}}{Ч} (100)$ сти населения,

где $Чэа$ – численность экономически активного населения.

Занятые - лица обоего пола от 16 лет и старше, а также лиц младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего дня, а также иную приносящую доход работу;
- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, забастовки, выходных дней и других причин;
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

Безработные - лица от 16 и старше, которые в рассматриваемый период:

- занимались поиском работы;
- были готовы приступить к работе;
- проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Экономически неактивное население – это население, которое по каким-либо причинам не создает предложения рабочей силы. Обычно, к экономически неактивному населению относят следующие его категории:

- учащиеся и студенты дневной формы обучения;
- пенсионеры по возрасту и других категорий, согласно национального трудового законодательства;
- инвалиды соответствующих групп (согласно законодательства);
- домработники и работающие по уходу за детьми, больными и т.п.;
- работающие лица, которые по каким-либо причинам прекратили поиск работы (исчерпали все возможности найти подходящую работу, оставили надежду найти работу);
- обеспеченные лица, у которых нет необходимости (желания) работать с целью получения трудового дохода.

Показатели изменения численности трудовых ресурсов

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на конец и начало рассматриваемого периода. Обычно это может быть год или более длительный отрезок времени.

Темп роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматриваются темпы за ряд лет, то *среднегодовой темп роста* определяется как средняя геометрическая по формуле:

где $T_{рс}$ – среднегодовой темп роста;

n – число лет; R_0 – численность в конце периода,

R_n – численность в начале периода.

$$T_{рс} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_0}}$$

Темп прироста рассчитывается по формуле

где $T_{прс}$ – среднегодовой темп прироста.

$$T_{прс} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_0}} - 1$$

1.2 Трудовой потенциал общества, его характеристики

Трудовой потенциал общества — совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества. Трудовой потенциал общества имеет количественные и качественные характеристики.

Количественные характеристики: численность трудоспособного населения — трудовые ресурсы; количество рабочего времени, отрабатываемое трудоспособным населением.

Качественные характеристики: состояние здоровья, развитие и физическая дееспособность трудоспособных членов общества, профессионально-квалифицированный уровень трудоспособного населения, социально-личностные характеристики.

Качественная оценка трудового потенциала определяется по степени его соответствия характеру и уровню решаемых субъектом управления

$$D = \left(1 - \frac{R_{lr}}{N_{lr}} \right) \times 100,$$

где R_{lr} — имеющиеся в наличии трудовые ресурсы, человек;

N_{lr} — трудовые ресурсы, необходимые для решения данных задач, человек;

D — величина отклонения от идеального состояния, в процентах, с соответствующим знаком; знак “плюс” свидетельствует о дефиците работников требуемого качества (трудонедостаточности), “минус” — об их избытке (трудои избыточности); если $D = 0$, то качество трудового потенциала является оптимальным.

Качественные характеристики трудового потенциала

- физический – это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;
- интеллектуальный – это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров (образовательный и квалификационный состав трудовых ресурсов);
- социальный – это показатель социального, психологического и нравственного состояния общества (социальная среда, справедливость и защищенность);
- технико-технологический – этот показатель зависит от технической вооруженности.

Качества, определяющие
трудоспособность людей:

- Физическое состояние (здоровье, уровень заболеваемости);
- Психологический потенциал (по наличию антиобщественных явлений, стачек, забастовок);
- Нравственный потенциал (по уровню преступности, семейности, разводов).

Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники.

Трудовой потенциал человека – совокупность его различных качеств: состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, т. е. его физические, умственные и интеллектуальные возможности.

Трудовой потенциал предприятия – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Трудовой потенциал региона, муниципального образования – совокупный трудовой потенциал людей разных поколений, проживающих на территории региона.

Трудовой потенциал поколения, страны – сводная экономико-географическая характеристика трудовой

Применительно к обществу трудовой потенциал определяется:

$$\Phi_{п.общ} = \sum_{i=1}^m \chi_i \times T_p$$

где $\Phi_{п.общ}$ – потенциальный фонд рабочего времени общества, ч. Он определяется:

$\sum_{i=1}^m \chi_i$ - численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам;

T_p – законодательно установленная величина времени работы по графику работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц).

Среди ведущих показателей, определяющих ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала), выделяют три:

$P_{ж}$ – ожидаемая продолжительность жизни (годы жизни);

$U_{обр}$ – уровень образования (годы обучения);

$ВВП$ – реальный душевой внутренний валовой продукт (ВВП).

Они отражают три главных качества:

а) здоровую жизнь;

б) уровень знаний;

в) уровень жизни.

Таким образом, трудовой потенциал можно определить как трудовые ресурсы в качественном измерении.

1.3 Трудовой потенциал работника

- совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности:
- возраст;
- физическое и психическое здоровье;
- личностные характеристики;
- общеобразовательная и профессиональная подготовка;
- способность профессионального роста;
- отношение к труду;
- стаж работы по специальности;
- семейное положение.

Трудовой потенциал работника включает

- **психофизиологический потенциал** — способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
- **квалификационный потенциал** — объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного 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.

Мотивационная модель (пирамида) Маслоу



Структура личностного потенциала включает в себя следующие основные элементы:

- способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию (коммуникативный потенциал);
- творческие способности (творческий потенциал); ценностно-мотивационные свойства (идейно-мировоззренческий и нравственный потенциал).

Оценка трудового потенциала работника должна предусматривать определение количества, качества, соответствия и меры использования этого потенциала в целях организации.

Актуальность кадровой работы

- кадры, персонал являются творцами и производителями материальных и духовных ценностей, субъектами управления общественными процессами;
- многоаспектность кадровой проблемы, необходимость учета и использования для ее решения организационно-управленческих, социально-экономических, правовых, нравственных и психологических знаний и умений;
- необходимость применения новых подходов в соответствии с обновлением всей политики Российской Федерации, учета отечественного и зарубежного опыта.

О чем шла речь в настоящей лекции?

Какие новые термины мы узнали?