

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Кафедра экономической, социальной и политической географии

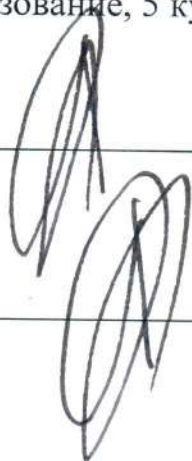
КУРСОВАЯ РАБОТА
по дисциплине
«Экономическая и социальная география зарубежных стран»

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ РОССИИ

Работу выполнила 07.02.2018  М.А. Вагнер

Институт географии, геологии, туризма и сервиса

Направление 44.03.01 Педагогическое образование, 5 курс, ЗФО

Научный руководитель, доцент,
канд. пед. наук, доцент 07.02.2018  М.Б. Астапов

Нормоконтролер, доцент,
канд. пед. наук, доцент 07.02.2018 М.Б. Астапов

Краснодар 2018



Содержание

Введение	3
Глава I. Теоретические аспекты трудовых ресурсов как социально-экономической категории	5
1.1. Сущность трудовых ресурсов: понятие, классификация, состав, характеристика	5
1.2. Механизм формирования, размещения, использования и воспроизводства трудовых ресурсов в России	11
1.3. Состав трудовых ресурсов Российской Федерации	20
1.4. Роль и значение трудового потенциала в национальной экономике.....	24
Глава II. Размещение трудовых ресурсов в России.....	27
2.1. Факторы, влияющие на размещение производительных сил в РФ.....	27
2.2. Распределение трудовых ресурсов по отраслям экономики в России ..	37
Заключение	38

Введение

На современном этапе общепризнанным становится понимание того, что основным богатством любой страны являются люди, её человеческий потенциал, происходит осознание роли человеческого потенциала как основного инструмента социально-экономического прогресса общества. Преобразования в развитых странах могут быть сведены к главному признаку - росту качественных сдвигов в развитии производства и общества. Сущностным проявлением этих изменений является выдвижение человека в центр воспроизводственного процесса, в последовательном превращении образования и науки в общепризнанные основные сферы национальной экономики.

Настоящее богатство нации - это люди. Цель развития состоит в том, чтобы создать благоприятную для долгой, здоровой и творческой жизни людей среду. Это простая, но важнейшая истина слишком часто забывается в процессе реальной жизни. Концепция человеческого развития помещает человека в центре всего, как главную цель политических, социальных и экономических процессов, а не просто как средство для достижения отдельных целей.

Кадры - это человеческий фактор экономики, накладывающий жесткие ограничения на любую деятельность. От качества кадров во многом зависит эффективность производства.

Важное значение трудового потенциала в развитии национальной экономики, необходимость рационального управления им, послужило основой выбора направления данного исследования. Цель работы - изучить состояние трудовых ресурсов в современной экономике России.

Поставленная цель достигается через решение следующих задач:

- 1) рассмотреть сущность и основные элементы трудовых ресурсов;
- 2) проанализировать современное состояние рынка труда в России;

3) оценить современное состояние трудовых ресурсов России.

Объектом исследования являются трудовые ресурсы национальной экономики.

Предметом исследования выступают экономические отношения, отражающие формирование, распределение и использование трудовых ресурсов России.

Глава I. Теоретические аспекты трудовых ресурсов как социально-экономической категории

1.1. Сущность трудовых ресурсов: понятие, классификация, состав, характеристика

Производство материальных благ и услуг предполагает два необходимых компонента: материальные ресурсы (сырье, оборудование и т.п.), с одной стороны, и человеческие ресурсы, т.е. работников с профессиональными навыками и знаниями, - с другой. В таком понимании трудовые ресурсы как часть населения выступают как фактор экономического развития наравне с материальными ресурсами.[14, с.23] Трудовые ресурсы - сложная социально-экономическая категория, которая одновременно может служить мерой трудового потенциала общества, а также планово-учетным показателем. Определение трудовых ресурсов как экономической категории непосредственно связано с установленными государством условиями воспроизводства рабочей силы, являющимися формообразующим критерием выделения трудовых ресурсов из населения. Это, в первую очередь, установление границ трудоспособного (рабочего) возраста. А также условия вовлечения в общественное производство пенсионеров, инвалидов, сроки обучения и службы в армии и т.п. Трудовые ресурсы как экономическая категория выражают отношения по поводу населения, обладающего физической и интеллектуальной способностью к труду в соответствии с установленными государством условиями воспроизводства рабочей силы.

Определение же трудовых ресурсов в качестве планово-учетного показателя, прежде всего, отражает количественную характеристику трудовых ресурсов и их структуру (активную и пассивную части). Трудовые ресурсы как планово-учетный показатель - это численность населения, занятого в общественном производстве, а также незанятого в нем трудоспособного населения рабочего возраста. Это характеризует активную

и пассивную части трудовых ресурсов. Такой учет имеет важное значение при разработке балансов трудовых ресурсов.

Изучение трудовых ресурсов как многогранной социально-экономической категории позволяет более полно показать формирование работника нового типа, раскрыть количественные и качественные изменения трудового потенциала в условиях ускорения научно-технического прогресса, всемерной интенсификации производства.[5, с.12]

Трудовые ресурсы - это часть населения, которая в силу совокупности физических способностей, специальных знаний и опыта может участвовать в создании материальных благ или трудиться в сфере услуг. Критериями для выделения из общей численности населения трудовых ресурсов являются границы трудоспособного возраста, которые устанавливаются государством и зависят от общественного строя, продолжительности жизни людей, других социально-экономических факторов и от принятых в связи с этим официальных государственных актов.

В состав трудовых ресурсов включаются:

- трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- работающие подростки (до 16 лет);
- население старше рабочего возраста, принимающее участие в общественном производстве.

К трудоспособному населению относятся лица в работоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов I и II групп, а также лиц, перешедших на пенсию на льготных условиях раньше установленного в общем порядке рабочего возраста.

В зависимости от отношения к трудовой деятельности в составе трудовых ресурсов выделяются следующие категории:

- занятые в общественном производстве;
- занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
- находящиеся на учебе с отрывом от производства;
- занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве;

военнослужащие.[2, с.162]

Трудовые ресурсы имеют количественную и качественную оценку. Количественная оценка выражается через показатели численности трудовых ресурсов. Трудоспособное население состоит из двух групп: экономически активной и неактивной (пассивной). Экономически активное население включает: занятых в народном хозяйстве (работающих по найму); работников, самостоятельно обеспечивающих себя работой; женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком; военнослужащие, а также безработных, получающих пособие. В группу экономически неактивного населения входят: учащиеся трудоспособного возраста; инвалиды, трудоспособного возраста, потерявшие трудоспособность; лица, находящиеся в местах лишения свободы; лица трудоспособного возраста, временно не работающие, но способные выйти на рынок труда. Соотношение между численностью экономически активного и неактивного населения зависит от социально-экономических, политических и демографических факторов.

Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется: степенью здоровья; образовательным и квалификационным уровнем; психофизиологическим потенциалом; половозрастной структурой работающих; уровнем социальной зрелости; интересом, потребностей работников и т.п.[8, с.31]

Возрастная структура трудовых ресурсов предполагает выделение следующих основных возрастных групп:

молодежь в возрасте 16-29 лет;

лица от 30 до 49 лет;

лица предпенсионного возраста (мужчины 50-59 лет, женщины 50-54 года);

лица пенсионного возраста (мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше).

Иногда для выявления возрастной структуры используются 10-летние возрастные интервалы. Трудовая активность считается тем выше, чем большую долю в составе населения трудоспособного возраста занимают лица 20-49 лет и чем большую часть составляют мужчины. Половая структура трудовых ресурсов характеризуется соотношением численности мужчин и женщин в их составе. Она определяется, как правило, по населению трудоспособного возраста - основному источнику трудовых ресурсов.

Для характеристики трудовых ресурсов по уровню образования используются следующие важнейшие показатели:

- уровень общего специального и высшего образования;
- уровень образования по социальным группам.

По уровню образования соотношение между количеством трудовых ресурсов с высшим, средним специальным, средним и неполным средним образованием определяется независимо от выполняемой работы или занимаемой должности.

Соотношение работников по видам деятельности и уровню квалификации характеризует профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов. Профессии определяются характером и содержанием труда, спецификой и условиями функционирования отдельных отраслей экономики. В рамках общих профессий выделяются специальности. В зависимости от сложности труда выделяются высококвалифицированные, квалифицированные и неквалифицированные работники.[2, с.163] При определении соотношения трудовых ресурсов по категориям персонала учитываются рабочие и служащие, в том числе руководители и специалисты. Знание структуры трудовых ресурсов необходимо для определения направлений их эффективного использования.

Трудовые ресурсы предприятия - это его кадры. Западные специалисты рассматривают структуру предприятия как совокупность вещественного и

человеческого капитала, главным среди которых является человеческий капитал.[8, с.32]

Для характеристики занятых на предприятии работников используют категорию «трудовой потенциал». Это понятие более широкое, чем численность трудовых ресурсов или число занятых. Оно включает качественные характеристики трудовых ресурсов: образовательный уровень, специализацию, знания и навыки, приобретенные в результате практического опыта и т.п. Названные характеристики при равной численности трудовых ресурсов определяют наличие трудового потенциала, т.е. способности трудовых ресурсов выполнять возложенные на них функции.[7, с.85-86]

Выделение отдельных групп в составе трудового потенциала субъекта хозяйствования обусловлено наличием следующих факторов:

- необходимостью определения потребности в кадрах соответствующей группы;

- выбором форм оплаты труда и материального стимулирования;

- установлением дифференцированной заработной платы в зависимости от вклада работников в деятельность предприятия; организацией подготовки и переподготовки кадров, соответствующих специфике предприятия, и т.д.

Трудовые ресурсы предприятия классифицируются по следующим признакам:

- по выполняемым функциям (руководители, специалисты, служащие и кадры массовых профессий);

- по функциональному составу (аппарат управления; персонал, занятый основной производственной деятельностью, связанной с производством продукции (услуг); непромышленный персонал, т.е. персонал неосновной деятельности);

- по профессиональному составу в соответствии с перечнем должностей согласно штатному расписанию (экономист, бухгалтер, инженер и т.д.);

- по квалификационному составу (без категории, второй категории, первой категории и ведущий специалист).[12, с.49]

Роль трудовых ресурсов на предприятии определяется следующими факторами:

- в условиях возрастающей конкуренции увеличивается приоритетность качества и научно-технического уровня продукции, которые в свою очередь, зависят от кадрового потенциала;

- необходимость внедрения новой техники и современных технологий повышает значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма кадров;

- возрастают наукоемкий и инвестиционный характер современного производства, что повышает уровень требований к кадровому потенциалу предприятий;

- возрастает коллективный характер труда, что порождает проблемы взаимодействия, сотрудничества, конфликтов и т.п.;

- труд работников, даже на государственных предприятиях, начинает носить характер предпринимательской деятельности.[8, с.32]

Таким образом, основным фактором социально-экономического развития и повышения конкурентоспособности любого предприятия является обеспеченность его квалифицированной рабочей силой. Трудовые или человеческие ресурсы являются основой развития экономики. Их роль в современных условиях возрастает, так как в условиях рынка нужно делать ставку именно на человека и его потенциал. Трудовые ресурсы являются первой производительной силой общественного производства, а производительность труда - определяющий критерий социально-экономического развития общества в целом.

1.2. Механизм формирования, размещения, использования и воспроизводства трудовых ресурсов в России

Основой формирования трудовых ресурсов является воспроизводство населения, которое осуществляется через смену поколений в результате рождения и смерти людей, т.е. при увеличении уровня рождаемости и продолжительности жизни будет иметь место рост численности, а следовательно, и трудовых ресурсов.

Важное значение при формировании трудовых ресурсов имеет миграция населения, ведущая к перераспределению между территориями, отраслями народного хозяйства и видами деятельности. Однако оценка территориальной подвижности населения для экономического развития неоднозначна, и, прежде всего, когда ее размеры и направления не соответствуют потребностям народного хозяйства. Это может привести к избыточному предложению трудовых ресурсов в одних населенных пунктах или к их недостатку в других, что в том и другом случае является отрицательным явлением.

Все данные о миграции используются для определения точной численности населения в стране и регионах для исчисления показателей, связанных с населением и трудовыми ресурсами. Таким образом, размеры и состав трудовых ресурсов определяются демографическими факторами (численностью населения, его половозрастной структурой и т.д.) и миграционными процессами.[8, с.62]

Эффективность работы и конкурентоспособность предприятия во многом определяется составом наемной рабочей силы. Наличие квалифицированных, творчески относящихся к делу, ответственных и исполнительных работников определяет успех хозяйствования.[4, с.54] В условиях рынка работодатель самостоятельно определяет, каких работников и сколько ему необходимо принять на работу, какая у них будет заработная плата. Эти решения не должны нарушать обязательные трудовые нормы, установленные государством и закрепленные в Трудовом кодексе.

Трудовой кодекс регулирует взаимоотношения нанимателя и работника, определяет их права и обязанности. Так, каждый работник имеет «право на:

- труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;

- защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;

- участие в собраниях;

- участие в управлении организацией;

- гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование;

- ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней (ч.1 ст.147), и отпуска продолжительностью не ниже установленной настоящим кодексом;

- социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности и потери работы;

- невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

- судебную и иную защиту».[13, с.16-17]

Процесс формирования трудовых ресурсов предприятия базируется на следующих принципах:

- система формирования и использования трудовых ресурсов подчинена общей стратегии деятельности предприятия;

- обеспечение стабилизации состава работников;

- подготовка кадров в учебных заведениях по основным необходимым профессиям и специальностям;
- внедрение мероприятий научной организации труда;
- учет трудовой мотивации работников;
- обеспечение выполнения правовых норм государственного регулирования занятости и оплаты труда.

Определение состава работников, необходимых для выполнения намеченных работ, происходит примерно по следующей схеме:

выбирается вид деятельности и рассчитывается возможный объем работ;

определяется размер необходимого первоначального капитала, в том числе на выплату заработной платы;

определяются трудовые функции и должности;

устанавливаются требования к уровню квалификации;

определяется необходимый уровень образования работников;

группируются родственные рабочие места, формируются отделы (секции, цеха и службы);

подсчитывается число рабочих мест и должностей, составляется штатное расписание.[4, с.55]

Под определение потребности предприятия в кадрах понимают количество работников, нужных для будущего целенаправленного выполнения задач предприятия, в количественном, качественном, временном и пространственном отношении.[9, с.104]

Работодатель самостоятельно решает, какое количество работников определенных профессий, специальностей и квалификации ему необходимо принять на работу. Профессия - это вид трудовой деятельности, требующей определенной подготовки. Именно подготовкой различаются, например, профессии токаря, агронома или учителя. Специальность - это разновидность трудовой деятельности в рамках одной профессии. Например, врач может иметь специальности: терапевт или хирург. Квалификация - это мера

(уровень) овладения работником той или иной профессией. Так по уровню квалификации различаются экономисты I категории и экономисты II категории.[4, с.55]

Рабочие (работники массовых профессий) - это наиболее многочисленная группа, которая подразделяется на рабочих основных работ и вспомогательных работ. Рабочие основных работ заняты в основном производстве предприятия. Рабочие вспомогательных работ помогают основным работникам выполнять работу по основному виду деятельности предприятия. По уровню квалификации рабочие могут быть: квалифицированными, малоквалифицированными, неквалифицированными. Их соотношение на предприятии зависит от видов и объема выполняемых работ. На соотношение работников различного уровня квалификации оказывают влияние состояние образования в стране, темпы научно-технического прогресса и др. Увеличение доли рабочих квалифицированного труда, безусловно, влияет на рост производительности труда. В экономически развитых странах отмечается заметное снижение спроса на работников малоквалифицированного труда.[4, с.59]

Служащие - это руководители, специалисты, в том числе инженерно-технические работники (ИТР), а также младший обслуживающий персонал. Руководители и специалисты осуществляют функции общего управления и технического руководства. К специалистам относят работников, имеющих высшее или среднее специальное образование. Для отдельных профессий требуется высшее образование, например для профессии инженера или экономиста. Для других профессий образование может быть как высшим, так и средним специальным, например для бухгалтера. По уровню квалификации специалиста определяется его категория. При установлении категории в расчет принимаются уровень образования, трудовой стаж, а также личностные и деловые характеристики работников.[4, с.60]

В практике весь персонал предприятия подразделяется на две группы: промышленно-производственный персонал, т.е. персонал, занятый основной

производственной деятельностью, связанной с производством продукции (оказанием услуг);

непромышленный персонал, т.е. персонал не основной деятельности.

В численность промышленно-производственного персонала включаются работники основных и вспомогательных цехов, подсобных производств, транспортных цехов, обслуживающих производство, работники, занятые на погрузочно-разгрузочных работах, научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций, находящихся на балансе предприятия, работники, занятые производством и наладкой экспериментальных образцов новой продукции, пусконаладочными работами, работники лабораторий и т.д.

В состав промышленно-производственного персонала входят:

- рабочие (основные и вспомогательные);
- служащие (руководители, специалисты и технические исполнители);
- ученики;
- работники пожарно-сторожевой охраны;
- обслуживающий персонал.

К непромышленному персоналу относятся работники, занятые в учреждениях и организациях, состоящих на балансе предприятия:

- торговли и общественного питания;
- жилищно-коммунального хозяйства,

медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений, а также учреждений дошкольного воспитания. [4, с.57]

Работники предприятия могут быть постоянными, временными, сезонными или принятыми для выполнения разовых работ. К показателям, характеризующим численный состав работников предприятия, следует отнести общую, списочную, явочную и среднесписочную численность. Общая численность включает всех занятых работников на предприятии, находящихся в трудовых отношениях с работодателем. Списочная численность работников - количество работников предприятия за

какой-то период с учетом времени их работы.[12, с.49] В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную или временную работу на срок, составляющий один день или более. В списочный состав входят следующие работники: фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;

принятые на работу с испытательным сроком;

принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;

сюда включаются также работники, переведенные на неполный рабочий день (неделю) по инициативе нанимателя;

находящиеся в служебных командировках, если за ними сохраняется заработная плата на данном предприятии;

заклучившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом (надомники);

работающие по нарядам за пределами предприятия, если они получают заработную плату на данном предприятии;

направленные для выполнения работ вахтовым методом и т.п.

Явочная численность работников - это минимальная численность работников для выполнения определенного задания (плана). Если явочная численность работников по отношению к списочной имеет постоянную тенденцию к снижению, то это должно являться основанием для принятия необходимых мер по совершенствованию организации труда, укреплению трудовой дисциплины, улучшению условий труда и др.

Среднесписочная численность работников - численность персонала предприятия, определяемая в среднем за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год и др.). Среднесписочная численность работников за определенный месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день этого периода и деления этой суммы на число календарных дней.[7, с.6]

Распределение трудовых ресурсов отражает уровень развития производительных сил, общественного разделения труда и относится к важнейшим экономическим пропорциям. Распределение занятых (работающих) трудовых ресурсов проходит по территориям, отраслям и секторам экономики.

Под распределением понимают также направление, трудоустройство граждан на работу в различные секторы экономики, на предприятия, в учреждения и организации. Различают при этом два вида распределения трудовых ресурсов – первичное и вторичное.

При первичном распределении трудовые ресурсы впервые вступают в трудовую деятельность.

При вторичном происходит перераспределение уже занятых в экономике трудовых ресурсов.

В советские времена распределение осуществлялось организованно и планомерно, а в настоящее время оно происходит через рынок рабочей силы. Распределение трудовых ресурсов осуществляется, главным образом, исходя из имеющегося экономического потенциала в регионах. В ходе изменений объемов работ, структуры народного хозяйства меняется и потребность в трудовых ресурсах.[2, с.164]

Для общества оптимальным является вариант, когда все трудовые ресурсы задействованы полностью. Однако в рыночной экономике данное условие соблюдается крайне редко даже в тех странах, где имеется повышенная потребность в рабочей силе. Причин здесь множество, в том числе объективного характера. Прежде всего, это сокращение численности рабочих и служащих при совершенствовании структуры производства, увольнение в связи с неудовлетворенностью части работников условиями труда, поиск нового места работы, циклический характер экономического развития, влияние сезонности и т.п. Поэтому в реальных условиях не все трудоспособное население занято общественно-полезным трудом. Важнейшая задача при планировании экономического развития состоит в

том, чтобы не допускать чрезмерной величины избытка рабочей силы и в то же время обеспечить функционирование рынка трудовых ресурсов в целях более эффективного их использования.[2, с.165]

Воспроизводство населения является исходным пунктом воспроизводства трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов является важнейшей составной частью всего общественного воспроизводства. Оно включает в себя 4 фазы.

1. Формирование трудовых ресурсов – это процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов определяется, прежде всего, естественным воспроизводством самого населения, новых поколений людей, приобретением и развитием их способности к труду. Оно зависит от следующих факторов:

– демографические: рождаемость, естественный прирост, структура, расселение, миграция и т. п.;

– природные: климатические условия, полезные ископаемые, плодородие почвы и т. д. От них зависят расселение, плотность населения и трудовых ресурсов, их формирование в наиболее благоприятных по природным условиям регионах (плотность населения в Китае – 1261, Южной Кореи – 452 человека на км², Японии – 336, Индии – 284, Великобритании – 237, Германии – 229, Вьетнаме – 219, Франции – 107, США – 27,6, России – 8,7, Австралии – 2,3 человека на км²);

– исторические: национальные традиции, обычаи, особенности семейного уклада, большая или малая подвижность, религия (например, цыган или татар);

– экономические: развитие материально-технической базы, производства отраслей и сферы деятельности, специализация труда, структура рабочих мест;

– социальные: уровень жизни, социальная инфраструктура, возможности здравоохранения, образования, развитие других социальных отраслей (транспорта, связи, энергетики и т. д.).

2. Фаза распределения определяет размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям. При этом особенность трудовых ресурсов в том, что их нельзя аккумулировать, накапливать, как товары или оборудование, а надо распределять для дальнейшего потребления (использования) по мере их формирования.

3. Фаза обмена совершается на рынке труда, где трудовые ресурсы, вступая в стадию купли-продажи, становятся рабочей силой. В советский период данная фаза обмена в экономической науке не рассматривалась, т. к. купля-продажа рабочей силы отрицалась.

4. Фаза использования – заключительная фаза воспроизводства трудовых ресурсов. Она происходит в процессе трудовой деятельности и реализации способности к труду, в процессе производства материальных и духовных благ и услуг. Задача этой фазы – обеспечение эффективной занятости, создание условий для рационального и высокопроизводительного использования трудовых ресурсов.[11, с.60]

Включение рыночных отношений в сферу воспроизводства трудовых ресурсов должно глубоко видоизменять поведение человека в этом процессе. Таким образом, успешность работы предприятия в значительной степени зависит от количественного и качественного состава кадров, рационального их использования, расстановки по рабочим местам в соответствии с профессией и квалификацией, организации труда и полноты использования рабочего времени. Решение проблем воспроизводства населения и человеческих ресурсов требует проведения государством научных обоснований, продуманной и целенаправленной демографической политики, целью которой должно стать создание благоприятных условий для количественного и качественного роста населения.

1.3. Состав трудовых ресурсов Российской Федерации

Обеспечение рационального использования трудовых ресурсов во всех регионах страны составляет одну из важнейших задач социально-экономического развития хозяйственного комплекса России. Для ее решения требуется объективная оценка трудовых ресурсов, которыми располагает общество, потребностей хозяйственного комплекса в рабочей силе и путей наиболее эффективного и полного использования трудовых ресурсов в стране и регионах, исходя из интересов всего общества.[11, с.61]

Предпосылкой развития общественного производства, главной производительной силой выступает население - та часть, которая обладает совокупностью физических и духовных способностей, позволяющих ему трудиться. Трудоспособное население выступает как часть населения, ограниченная определенными возрастными границами. Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физическими особенностями развития человека.

К трудовым ресурсам относится население в трудоспособном возрасте. Для мужчин он составляет 44 года (от 16 до 59 лет включительно, а для женщин - 39 лет (от 16 до 54 лет включительно). Трудовые ресурсы включают в себя как занятое, так и незанятое в экономике трудоспособное население. Численность трудовых ресурсов охватывает две категории лиц. Первая - трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Вторая - работающее население вне пределов трудоспособного возраста. Первая категория лиц определяется посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов I и II групп, а также неработающих лиц, получивших пенсию на льготных условиях. Численность второй категории населения определяется численностью работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.[7, с.61]

Численность трудовых ресурсов России имеет тенденцию к сокращению. За последние четыре года их численность уменьшилась на 2,6 млн чел.

Подобный процесс отрицательно влияет на социально-экономическое развитие страны. Резко сокращается численность занятого в экономике населения. Причем данный процесс совершается более интенсивно, чем сокращается численность трудовых ресурсов. Так, если численность трудовых ресурсов уменьшилась на 2,5 млн чел., то численность занятого в экономике населения - на 6,2 млн чел., или в 2,3 раза больше. Это обстоятельство ставит перед обществом актуальнейшую задачу существенного повышения использования уже сформированного трудового потенциала страны.[20]

Основой для формирования трудовых ресурсов является, как известно, общая численность населения. Поэтому динамика движения численности населения и его структура определяют динамику численности и возрастного состава трудовых ресурсов. Следовательно, исходным пунктом в изучении качественного и количественного аспектов трудоспособного населения выступают указанные признаки всего населения.[8, с.16]

Возрастная структура населения России следующая: молодежь трудоспособного возраста насчитывается 26 895 млн чел., в трудоспособном возрасте - 83 224 млн чел., старше трудоспособного возраста - 36 685 млн чел. Деление населения на три возрастные группы не в полной мере отражает объемы трудового потенциала, так как часть лиц молодежь трудоспособного возраста занята в производстве и, следовательно, относится к трудовым ресурсам. Известная доля пенсионеров также занята в экономике, увеличивая тем самым численность трудовых ресурсов. Следовательно, численность населения в трудоспособном возрасте не равнозначна численности трудовых ресурсов.

Максимальное значение трудового потенциала характерно для Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского округов, Москвы, северной группы регионов Дальневосточного района. Именно здесь самые высокие заработки, максимальна активность сферы обслуживания и мелкого бизнеса. Здесь

проживают те кадры, которые хотят и способны легко приспосабливаться к новым условиям.

Минимальный потенциал трудовой активности имеют регионы с большой численностью в структуре населения детей (Северный Кавказ, юг Сибири). Высокий консерватизм социальной структуры на Северном Кавказе не обеспечивает активному населению достаточного применения местях постоянного проживания. Поэтому они вынуждены искать приложение своей активности в других регионах России, возвращаясь, однако, на историческую родину после самореализации.[20]

Изменение структуры занятости по отраслям народного хозяйства и сферам приложения труда свидетельствует о развитии рыночных структур в экономике. Определенное значение в изменении численности работников в разрезе отраслей имеет тот факт, что социально-экономический кризис не в одинаковой степени охватил те или иные отрасли. В наибольшей мере спад производства охватил отрасли легкой и пищевой промышленности и военно-промышленного комплекса. Следует отметить, что, когда федеральная и местная законодательная и исполнительная власти практически не занимаются экономическими проблемами, не регулируют их развитие, регулирование численности работников всецело зависит от кадровой политики руководителей предприятий и организаций. Необходимо выделить беспрецедентное сокращение численности занятых в науке и научном обслуживании. Сокращение происходит по ряду причин. Среди них можно выделить следующие: закрытие многих научно-исследовательских институтов, утечка умов внутри страны в банковские, финансовые, страховые и другие коммерческие структуры, где оплата труда многократно превышает ее уровень в научных и вузовских коллективах, утечка умов за границу на постоянное или временное жительство. Политика правительства, осуществляемая по отношению к представителям вузов и научным работникам, не дает основания надеяться на коренное

изменение в наиболее плодотворном использовании научного потенциала, созданного в стране за многие десятилетия.

Противоположным занятости явлением выступает безработица, которая как и снижение трудовой творческой активности, является фактором, углубляющим напряженность, в обществе, что, в свою очередь, ослабляет экономическую безопасность страны [17, с52].

Трудовые ресурсы заняты в различных секторах и отраслях народного хозяйства. Структура занятости населения в разрезе отраслей экономики за последние годы говорит о том, что в России происходит ряд сложных процессов.

1. Возрастает доля занятых в отраслях нематериального производства с 29,4 до 31,3%.

2. Снижается доля занятого населения в промышленности (с 29,6 до 25,7%), строительстве (с 11 до 9,7%), науке и научном обслуживании (с 3,2 до 2,5%) [131].

3. Увеличивается удельный вес занятого населения в торговле, общественном питании, материально-техническом снабжении, сбыте и заготовках (с 7,9 до 9,7%), кредитовании, финансах и страховании (с 0,7 до 1,3%), аппарате органов управления (с 2,1 до 2,5%). Изменение структуры занятости по отраслям народного хозяйства и сферам приложения труда свидетельствует о развитии рыночных структур в экономике. Однако происходит сокращение численности занятых в науке и научном обслуживании.

Рынок труда - это сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Он рассматривается как система общественных отношений, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование трудовых ресурсов.

Одним из наиболее общих факторов, влияющих на показатели труда в России, является то, что он формируется в условиях экономического кризиса, следствием которого является не только сокращение спроса на рабочую силу,

возникновение безработицы, но и нарушение ранее существовавшей системы мотиваций к эффективной трудовой деятельности, приобретению профессий, росту квалификационного уровня.

Острота проблемы сокращения рабочих мест связана и с тем, что значительное число предприятий являются градообразующими. К регионам с высоким уровнем безработицы относят: Ивановскую, Псковскую, Ярославскую, Владимирскую, Архангельскую, Костромскую области, Ингушскую и Удмуртскую республики, Республику Калмыкия, Ненецкий автономный округ, т.е. те регионы, в которых значительную роль в экономическом развитии играют машиностроение, легкая промышленность, предприятия военно-промышленного комплекса. Эти регионы следует квалифицировать как кризисные, присваивая их программам содействия занятости статус федеральных.[1, с.81]

Таким образом, трудовые ресурсы – один из главных факторов производства. Для всех фирм - больших и малых, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг управление людьми и качественный состав кадров имеет важное значение. Без людей нет организации. Поэтому несомненно, что организация управления трудовыми ресурсами является одним из важнейших факторов в коммерческой деятельности предприятия. Трудовые ресурсы предприятия являются главными ресурсами каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

1.4. Роль и значение трудового потенциала в национальной экономике

Трудовой потенциал — это обобщающая характеристика меры и качества совокупных способностей к труду трудоспособного населения, к участию в общественно полезной деятельности. Выступая в качестве обобщающей характеристики количества, качества и меры реализации

совокупной способности к труду, трудовой потенциал определяет возможности как отдельных работников, так и различных их групп участвовать в трудовой деятельности.

Особую роль в развитии национальной экономики занимает качество трудового потенциала. Качество трудового потенциала — понятие относительное. Оно раскрывается в параметрах и компонентах, таких, как: качество трудоспособного населения, трудовых ресурсов, совокупного работника или рабочей силы. Качественные характеристики трудового показателя могут также быть раскрыты при помощи совокупности демографических, медико-биологических, профессионально-квалификационных, социальных, психологических, идейно-политических и нравственных, научно-технических признаков.

Качественная определенность трудового потенциала формируется под воздействием потребностей производства, спроса на рабочую силу, на основе развития системы общего и профессионального образования и воспитания. Мерой качества трудового потенциала выступает степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик совокупного работника с требованиями динамично развивающихся рыночных отношений национальной экономики. Количественная сторона трудового потенциала определяется демографическими факторами (естественным приростом, состоянием здоровья, подвижностью и т. д.), потребностями производства в рабочей силе и возможностями удовлетворения потребности трудоспособного населения в труде. Трудовой потенциал количественно характеризуется трудоспособным населением в его активном возрасте, т. е. ресурсами труда, которыми располагает национальная экономика в каждый данный период. [11, с.73-75]

Следует отметить, что численность населения представляет собой среднегодовую численность, полученную в результате частных подсчетов, каждый из которых относится к определенному моменту времени.

Для стран с рыночной экономикой население представляет интерес как минимум в трех аспектах. Во-первых, из него в основном будут рекрутированы кадры, которые будут задействованы в рыночной экономике; во-вторых, из него сложится контингент потребителей товаров и услуг; в-третьих, оно образует ту социальную среду, в которой будет разворачиваться деятельность в условиях рыночных отношений. Особую роль в развитии национальной экономики играют высокопрофессиональные кадры и социальная среда.

Кадры — это человеческий фактор экономики, накладывающий жесткие ограничения на любую деятельность. От качества кадров во многом зависит решение глобального вопроса: насколько результаты деятельности будут соответствовать ожиданиям. Заметим, что контингент потребителей важен для прогнозирования спроса, без информации о нем невозможно добиться успеха в сегментировании рынка [6, с.127].

Таким образом, можно сказать, что трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т. е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал — это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

Глава II. Размещение трудовых ресурсов в России

2.1. Факторы, влияющие на размещение производительных сил в РФ

Факторы размещения — это совокупность пространственных неравнозначных условий и ресурсов, их свойств, правильное использование которых обеспечивает высокие результаты при размещении предприятий материального производства и развития хозяйства районов.[1, с.77]

Различают следующие основные группы факторов:

природные ресурсы и условия;

экономические условия;

экологические условия.

Факторы размещения включают природные ресурсы и условия, трудовые ресурсы, капитал, правительственную политику, транспорт, а также агломерационную экономию. Агломерационная экономия состоит из экономии от масштаба производства, локализационной экономии, а также урбанизационной и межотраслевой экономии.

Экономия от масштаба производства получается в связи с изменением издержек производства в зависимости от объема выпускаемой продукции. Суммарные издержки на производство и транспорт крупных предприятий, расположенных на больших расстояниях от рынка сбыта, оказываются меньшими, чем у многочисленных мелких производителей, рассеянных по всей стране вблизи от потребителей. Под локализационной экономией понимается территориальная концентрация предприятий одной отрасли в нескольких крупных городских центрах, где имеются в достаточных количествах специализированная рабочая сила, рынок сбыта и разнообразные специализированные виды обслуживания производства. Межотраслевая и урбанизационная экономия возникает в результате концентрации предприятий, но уже не одной, а нескольких отраслей промышленности. Тогда появляются возможности взаимного обмена промышленными продуктами, использования услуг научно-исследовательских организаций. Понижается стоимость необходимых

элементов инфраструктуры, которая часто представляется слишком большой для предприятий одной отрасли. Размещение вспомогательных и межотраслевых производств, а также различных видов обслуживания делает выгодным строительство новых предприятий промышленности. Помимо этого возникают возможности вертикальной интеграции производства с последующим снижением текущих издержек и общей рационализацией производственного процесса.[1, с.81-84]

Факторы размещения, связанные с территориальными различиями в природных ресурсах и условиях, играют важную роль. К их числу, в первую очередь, относятся природные ресурсы — топливно-энергетические, минерально-сырьевые, земельные, лесные и водные.[1, с.86]

Экономические районы по уровню территориальных затрат на топливо делятся на три группы. В первую группу входят Западно-Сибирский и Восточно-Сибирский экономические районы. Ко второй группе относятся районы со средним уровнем затрат: Поволжский, Уральский, Дальневосточный, Северный и Северо-Кавказский. К третьей группе, где самые высокие издержки по топливу, следует отнести Северо-Западный, Центральный, Волго-Вятский, Центрально-Черноземный районы и Калининградскую область. Если принять затраты на топливо в первой группе за единицу, то во второй они составляют 2—2,5, а в третьей — 3—5 [16, с.61].

Однако существует значительная группа минерально-сырьевых ресурсов повсеместного распространения, например многие виды ресурсов для производства строительных материалов. Даже в тех случаях, когда затраты на их добычу имеют некоторую порайонную дифференциацию, она оказывается значительно меньшей, чем величина межрайонных транспортных издержек на их перевозку.

Другая группа факторов размещения, связанных с территориальными различиями в природной среде, именуется природно-климатическими условиями. К ним относятся климат, почвы, рельеф местности, характер

грунтов и др. Эти факторы оказывают большое воздействие на экономику строительства и специализацию сельского хозяйства, стоимость жизнеобеспечения населения, а также технологические характеристики производства.

Рельеф местности, характер грунтов, площади для промышленного и гражданского строительства различаются чрезвычайно большим разнообразием внутри экономических районов по отдельным пунктам размещения.

Неблагоприятные климатические условия вызывают заметное удорожание всех видов строительно-монтажных работ и повышение уровня заработной платы (величины текущих издержек в производственной и непроизводственной инфраструктурах).[1, с.86]

Водные ресурсы при современном уровне развития производительных сил — исключительно важный фактор не только для водоемких отраслей промышленности (химическая, электроэнергетика, черная и цветная металлургия, целлюлозно-бумажная), но также и для сельского хозяйства, развития городов.

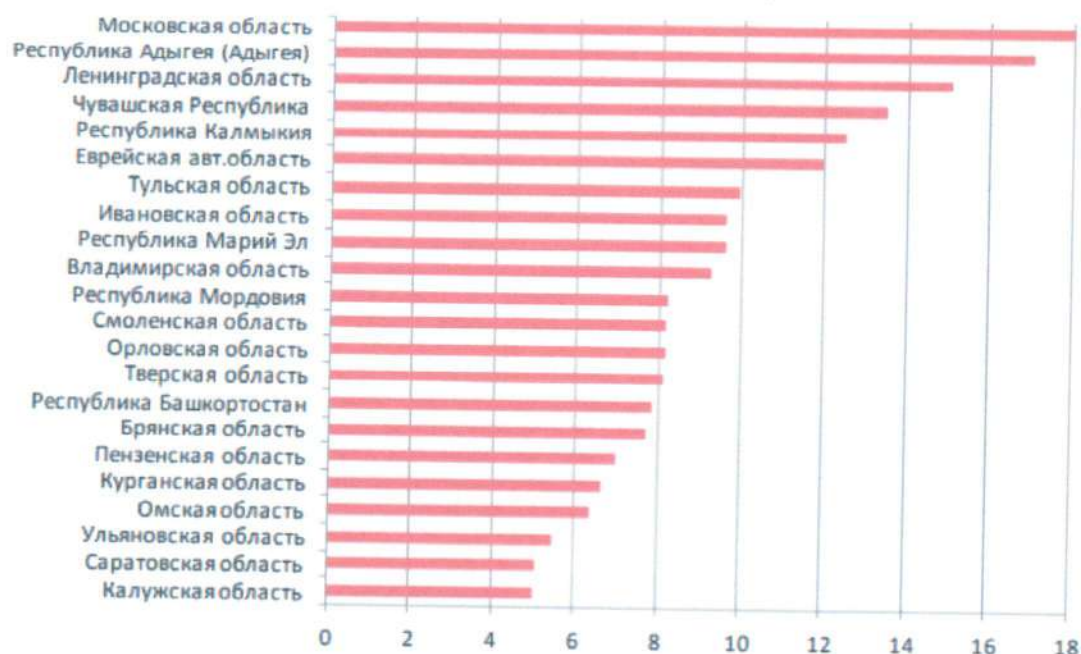
В настоящее время в водном хозяйстве до сих пор не решена такая важная проблема, как экономическая оценка водных ресурсов. Даже размер ограничений на использование водных ресурсов, устанавливаемый по их физическому наличию в районах, промузлах, промпунктах, также еще не вполне определен. Это связано, во-первых, с тем, что водные ресурсы характеризуются пространственной подвижностью, и, во-вторых, окончательно потребляются лишь в размере так называемых безвозвратных потерь, а не в соответствии с показателями водозабора по потребителям. Правильный учет водооборота существенно изменит показатели водохозяйственного баланса. При этом могут быть получены различные показатели в зависимости от принятой степени очистки стоков. Даже учет только естественной очистки воды в соответствии с фактической гидрографической сетью и размещением конкретных потребителей приведет

к получению уточненных результатов. Количество водных ресурсов, как правило, не выступает в качестве ограничения для развития хозяйства в целом по району. Однако есть исключение из этого правила — южная часть Урала, Тульская область, Калмыкия, отдельные регионы Северо-Кавказского и Центрально-Черноземного районов.[1, с.88]

Группа экономических факторов размещения производительных сил оказывает большое влияние на территориальное разделение труда. Под этими факторами понимается территориальная дифференциация количественных и качественных характеристик живого и овеществленного труда, которые в современных условиях зачастую оказывают даже большее влияние на принятие решений относительно размещения производительных сил, чем природные ресурсы и условия.

К экономическим факторам размещения относятся население и трудовые ресурсы, существующий производственный аппарат, инфраструктура, а также агломерационный эффект, отражающий результирующую влияния различных экономических факторов при высокой их территориальной концентрации.[1, с.90]. Под фактором населения и трудовых ресурсов понимается не только территориальная дифференциация численности населения и трудовых ресурсов, но и различия в квалификации управленческих, инженерно-технических и рабочих кадров, уровень развития общей и профессиональной культуры, науки, национально-психологические особенности населения и др. Уровень межрайонной подвижности населения в России относительно невысок, причем регулирование миграционных потоков оказывается весьма сложным. Наиболее значительна доля занятого населения, выезжающего на работу за пределы своего субъекта, в Московской области (18,1%), Республике Адыгея (17,1%), Ленинградской области (15,1%), Чувашской Республике (13,5%), Республике Калмыкия (12,5%), Еврейской автономной области (11,9%), Тульской области (9,9%), Ивановской области (9,6%), Республике Марий Эл (9,6%) и Владимирской области(9,3%).

Доля занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, в среднем за 2016 год
в % к численности занятого населения субъекта



Производственный аппарат оказывает огромное влияние на размещение производительных сил, прежде всего, благодаря экономической эффективности реконструкции и расширения действующих предприятий. В понятие «производственный аппарат» включаются не только основное производство, но и базы строительной индустрии, специализированные ремонтные предприятия, складское хозяйство, межотраслевые производства и др. Воздействие существующих строительных баз на принятие решений о размещении промышленных предприятия иногда является определяющим. Зачастую оно оказывается весьма важным и при проведении межрайонных сопоставлений [16, с.105].

Практически не исследована роль вспомогательных производств. В связи с этим вызывает большой интерес классификаций вспомогательных и межотраслевых производств итальянского экономиста Э. Тоско. Он делит их на следующие четыре группы:

1. Специализированные предприятия по ремонту и техническому обслуживанию станков, различного оборудования, зданий и сооружений и транспортных средств.

2. Филиалы и технологические фирмы, связанные с основным производством по линии производственной кооперации.

3. Межотраслевые производства и местные оптовые базы, снабжающие основное производство стандартизированными изделиями.

4. Различные виды технического и коммерческого обслуживания. Расчеты Э. Тоско по издержкам показали, что отсутствие вспомогательных и межотраслевых производств (в радиусе до 100 км) повышает издержки более чем на 10%, а их наличие снижает текущие расходы на 5% от общей суммы [21, с.116].

Инфраструктура (здания, сооружения, жилой фонд, внутригородской транспорт, дороги, мосты, инженерные сети, ТЭЦ и др., непромышленная сфера) обеспечивает функционирование основного производства на данной территории, но не входит в состав промышленных предприятий. Территориальные различия в инфраструктуре отчетливо проявляются на внутрирайонном уровне, но очень незначительно на межрайонном. Высокая территориальная концентрация ряда экономических факторов размещения и определенная их комбинация создают агломерационный эффект, который в современных условиях играет решающую роль при размещении отраслей обрабатывающей промышленности.

Это связано с тем обстоятельством, что экономические факторы размещения носят в большинстве межотраслевой характер, отличаются малой пространственной подвижностью и исключительно высокой стоимостью и длительными сроками их создания. Межотраслевой характер части производственного аппарата и почти всей инфраструктуры обеспечивает возможность существенного снижения затрат этих факторов на единицу производственной и непромышленной видов деятельности в случае их высокой пространственной концентрации.

Не менее важны для возникновения агломерационного эффекта взаимный обмен квалифицированными кадрами, а также большая возможность поступления их из различных учебных заведений, использование научно-технических достижений, культурного наследия. В условиях территориальной концентрации различных промышленных предприятий происходит сокращение транспортных затрат на поставку сырья, полуфабрикатов и готовой продукции.

Иная ситуация складывается, когда концентрация промышленности осуществляется на базе добычи и использования природных ресурсов. В этом случае возникает технологическая и экономическая необходимость пространственной концентрации различных технологических стадий производства, которая приводит к созданию промышленных комплексов. К таким комплексам можно отнести нефтехимические, электрохимические, черной и цветной металлургии, лесоперерабатывающие и др. Следовательно, агломерационный эффект и технологическое комбинирование относятся к экономическим факторам размещения, более того, являются основной формой их влияния на размещение промышленности.

Пространство или взаимное расположение в пространстве всех экономических и природных условий играет особую роль в качестве фактора размещения. Пространство преодолевается с помощью транспорта и воздействует на размещение производительных сил через соответствующий уровень транспортных издержек.

Особую роль при размещении производительных сил на современном этапе экономического развития играет группа экологических факторов, так как она непосредственно связана с бережливым использованием природных ресурсов и обеспечением необходимых жизненных условий для населения. Напряженная экологическая ситуация сложилась в России за последние 20 лет. Несмотря на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, связанное главным образом со спадом промышленного производства,

продолжается интенсивное загрязнение окружающей среды. Сильное загрязнение водоемов, превышающее допустимые нормы в 100 и более раз, наблюдается в Свердловской, Пермской, Челябинской, Оренбургской, Мурманской, Кемеровской и Калининградской областях. Только 15% горожан проживает на территории с уровнем загрязнения атмосферы, который отвечает гигиеническим требованиям.

Уровень загрязнения атмосферного воздуха от стационарных источников сохраняется на высоком уровне, особенно в европейской части России (около 65% промышленных выбросов) вокруг больших городов. Ежегодно величина атмосферных выбросов составляет 50 млн т, из них 28 млн т приходится на долю стационарных источников загрязнения и 22 млн т — на долю автотранспорта.[18, с.41]

Уровень загрязнения воздуха оценивается на основании ПДК (предельно допустимые концентрации загрязняющих веществ в определенных объемах воздуха). Превышение ПДК отмечается в 337 городах России, в том числе в 55 городах — более чем в 5 раз, в 83 городах — в 10 раз, в 9 городах — в 50 раз, в 171 городе — в 2—3 раза.

Среди крупных экономических районов по загрязнению воздушного бассейна первое место принадлежит Уральскому району, на долю которого приходится 25% всех загрязнений России от стационарных источников. Среди территориально-административных регионов выделяется Красноярский край — 10% всех выбросов страны. Далее следуют Свердловская (8%), Челябинская (6,5%), Кемеровская (4%) области и др.[18, с.30]

Потребление воды в России составляет 112 куб. км (2,8% среднемноголетнего суммарного стока). В промышленности водопотребление на 22% удовлетворяется за счет забора воды из природных водоисточников и на 78% — за счет оборотного и повторно-последовательного водоснабжения.[18, с.34]

Природные воды подвергаются антропогенному загрязнению в результате сброса в открытые водоисточники и закачивания под землю загрязненных бытовых, промышленных и сельскохозяйственных стоков. Сброс сточных вод составляет по России 71 куб. км, их них 27 куб. км отнесены к категории загрязненных вод (без очистки и недостаточно очищенные). Объем нормативно очищенных стоков равняется 3 куб. км, что составляет 9% от объема сточных вод, подлежащих очистке.

На одного жителя России приходится в год 520 куб. м сточных вод, из которых 370 куб. м (71%) представляют собой загрязненные воды. В этом объеме воды содержится примерно 170 кг загрязняющих веществ. Уровень очистки сточных вод в России очень низок. Даже в водах, прошедших биологическую очистку, содержатся нитраты и фосфаты, которые губят в водоемах живые организмы. [18, с.36]

Наиболее загрязненной из крупных рек России является Волга, в которую ежегодно сбрасывается 0,3 млн т органических веществ, 18 тыс т нефтепродуктов, более 100 тыс т аммонийного азота в бассейн озера Байкал ежегодно сбрасывается со сточными водами 26 тыс т сульфата, 18 тыс т хлоридов, 1 тыс т нитратов, 170 т фосфата, около 1 т фенолов.

Современное состояние природной среды в России характеризуется как кризисное, одной из основных причин этого является несоответствие между масштабами и направленностью биогеохимических циклов в биосфере Земли и социально-экономического развития, а также несовпадение экономических и экологических целей.

Устранение этой диспропорции потребует в ближайшие годы изменения экологической политики государства и корректировки целевых установок экономического развития. Эти задачи невозможно решать без создания современной системы управления природопользованием, которая должна адекватно реагировать на изменение качества окружающей среды. Система управления природопользованием должна обеспечить решение экологических проблем за счет гибкого сочетания всех ее уровней:

глобального, национального, регионального и местного. [21, с.124]. Таким образом, для современного состояния экономического развития большое значение приобретает рациональное размещение производительных сил, позволяющее обеспечить большую эффективность производства, получить максимальную прибыль при бережном, рациональном использовании природно-ресурсного потенциала, сохранении и улучшении экологических условий жизни населения. Объективные закономерности размещения производительных сил, являясь отражением законов развития рыночной экономики, действуют не изолированно друг от друга, все они взаимообусловлены. Наряду с закономерностями и принципами размещения производительных сил в теоретическом обосновании размещения производства важную роль играют и многообразные факторы, определяющие локализацию производства, влияющие на конкретное размещение отдельных отраслей хозяйства, на формирование территориальных комплексов различного ранга — экономических районов, республик, областей, внутрирайонных ТПК. Все многообразие факторов, оказывающих огромное влияние на размещение производства, можно объединить в родственные группы: экономические факторы, природные факторы, включающие экономическую оценку отдельных природных условий и ресурсов для развития отдельных отраслей и районов; демографические факторы, под которыми понимаются системы расселения, обеспеченность отдельных территорий страны трудовыми ресурсами. В состав этих факторов следует включить и состояние социальной инфраструктуры. В размещении производительных сил велика роль всей совокупности факторов. Экономически обоснованное размещение производительных сил с учетом совокупности факторов в условиях рыночной экономики будет способствовать более эффективному использованию природно-ресурсного потенциала и комплексному развитию регионов.

2.2. Распределение трудовых ресурсов по отраслям экономики в России

Занятость населения по отраслям хозяйства в значительной степени зависит от уровня социально-экономического развития государства и меняющейся под влиянием конъюнктуры рынка структуры его экономики. Так, в отраслях, продукция которых перестает пользоваться спросом, наблюдается сокращение производства и отток работников, и, наоборот, в тех отраслях, которые успешно конкурируют на внутреннем и внешнем рынках, где наращивается выпуск продукции, число занятых растет. [16, с.38]

В настоящее время более половины (52%) занятого населения России работает в отраслях хозяйства, непосредственно создающих материальный продукт (промышленность, строительство, сельское и лесное хозяйство) Это существенно отличается от соответствующих показателей структуры занятости передовых развитых стран мира (США - 31%, Канада - 31, Германия - 38, Великобритания - 39, Франция - 40, Япония - 41%). [20]

Последние годы в России отмечается быстрый рост доли занятого населения в сфере услуг. Доля занятых в торговле, общественном питании, кредитовании, финансах, страховании и других отраслях сферы услуг теперь здесь составляет 48% (в Швеции -- 60%, США - 59, Канаде -- 57, Великобритании - 57, Франции - 52, Японии - 50%). [20]

Негативная сторона современной отраслевой структуры занятости населения России - крайне низкая доля занятых в науке и научном обслуживании (всего 1,3%).

Формирование рыночных структур

в экономике РФ требует многообразия форм собственности, а, следовательно, изменений в распределении численности населения, занятого по секторам экономики.

Значительный интерес представляет распределение занятых трудовых ресурсов по секторам экономики (табл.1).

Таблица 1. Среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности. [20]

Заключение

Проведенное в данной курсовой работе исследование показало, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Производство материальных благ и услуг предполагает наличие двух факторов, а именно материальных и человеческих ресурсов. Если ранее основное внимание уделялось первому фактору, то в настоящее время все больше говорят о гуманизации экономики, что означает перемещение акцента на человека. Таким образом, признается, что необходимым условием успешного функционирования экономики является соблюдение интересов человека.

В экономической теории и статистике России принято использовать термин «трудовые ресурсы». Сущность этого понятия можно определить следующим образом: трудовые ресурсы - часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств, способна производить материальные ценности и услуги. Трудовые ресурсы включают занятых и незанятых, но могущих трудиться граждан. Таким образом, это реальные и потенциальные работники.

В рыночных отношениях потребность персонала на различных предприятиях или фирмах определяется величиной спроса на изготавливаемую ими продукцию, производимые работы и оказываемые услуги. Спрос на трудовые ресурсы является в условиях рынка производным от готовых товаров и услуг, которые выполняются с помощью данных человеческих ресурсов. Как на действующих предприятиях, так и на проектируемых и вновь создаваемых фирмах годовые объемы спроса на производство продукции должны служить основой расчета потребности всех категорий работников.

Наибольший удельный вес в численности выпускников имеют выпускники образовательных учреждений высшего профессионального образования. С период с 2009 по 2011 год происходит увеличение численности всех категорий выпускников, что говорит о высокой квалификации пополняемых трудовых ресурсов.

Наибольший удельный вес численности работников занятых во вредных и опасных условиях труда приходится на добычу полезных ископаемых 134,2 % от общей численности работников организаций, а наименьший удельный вес на сферу связи 9,3 %.

Список использованной литературы

1. Ансофф И., Управление трудовыми ресурсами [Текст]: учебник для вузов / И. Ансофф. - М.: Юнити, 2008.-423 с.
2. Веснин. В.Р., трудовые ресурсы [Текст]: Учебник. - 3-е изд /В.Р. Веснин - М.: Экономистъ, 2009. - 496 с.
3. Иванченко. Л.А., Формирование трудовых ресурсов [Текст]: «труд в России» / Л.А. Иванченко № 2 2012. - 12с.
4. Кибанов А.Я., Управление трудовыми ресурсами [Текст]: учебник для ВУЗов / А. Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И. А. Эсаулова - М.: издательство Инфра 2009. - 25с.
5. Корнюшин В.Ю., Управление трудовыми ресурсами [Текст]: учебное пособие / В.Ю. Корнюшин - М: Издательство Феникс, 2010. - 362 с.
6. Котов Г.Н., Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник для вузов / Г. Н. Котов, Е. О. Хомич; под ред. Г. Н. Котова. - М.: Москва 2008. - с. 322.
7. Красноженова Г.Ф., Управление трудовыми ресурсами [Текст]: учебное пособие для вузов / под ред. Г.Ф. Красноженова. - М.: Инфра 2010. - 156 с.
8. Лапин А., Особенности развития социально - трудовой сферы [Текст]: / А. Лапин// Экономист №9 2001. - 78 с.
9. Орловский Ю.П., Трудовое право России [Текст]: учебное пособие / Ю. П. Орловский - М.: издательство Проспект, 2010. - 160 с.
10. Сараев А., Формирование трудовых ресурсов и занятости [Текст]: / А. Сараев// Экономист №10 2001. - 72с.