**Практическая работа № 2**

(вариант 4)

**Фазы воспроиз­водства трудо­вых ресурсов**

Воспроизводство трудовых ресурсов — это процесс возобновле­ния количественных и качественных характеристик ЭАН, включа­ющий фазы (стадии) формирования, распределения (перераспре­деления) и использования.

Фаза формирования трудовых ресурсов включает:

* естественное воспроизводство населения (носителей рабочей силы);
* приобрете­ние самой способности к труду посредством системы общего, спе­циального и высшего образования, профессиональной подготовки;
* восстановление и развитие способностей к труду.

При этом обра­зование имеет целью развитие человека не только как носителя ра­бочей силы, но и как личности, развитие его самосознания, нрав­ственных качеств.

Экономическую основу фазы формирования воспроизводства трудовых ресурсов составляет фонд жизненных средств, который не­обходим работнику для поддержания и воспроизводства его жизни и жизни членов его семьи. Фонд жизненных средств формируется из материальных благ и услуг, входящих в личное потребление, а также включает общественные (социальные) фонды потребления (образо­вание, медицину, охрану правопорядка, льготы, пенсии и т.д.).

Фаза распределения трудовых ресурсов включает распределение и перераспределение совокупной рабочей силы по сферам прило­жения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и регионам в соответствии со спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда. На отраслевое и региональное распределение трудовых ресурсов значительное влияние оказывают общественное разделение труда, достигнутый уровень развития производительных сил и обществен­ных отношений.

Фаза использования трудовых ресурсов включает:

* трудовую дея­тельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабо­чая сила как совокупность интеллектуальных и физических способ­ностей к труду;
* обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовывать свой трудовой потенциал в обществен­но полезной работе, приносящей достойный доход работнику и чле­нам его семьи.

В процессе воспроизводства трудовых ресурсов фаза их исполь­зования считается главной. Это обусловлено тем, что она является, во-первых, фазой реализации накопленных в период формиро­вания знаний и умений, во-вторых — фазой самосовершенствова­ния ресурсов труда, накопления практического опыта, повыше­ния образования и квалификации, в-третьих — самой продолжи­тельной фазой на протяжении всего периода жизнедеятельности человека. Особенность воспроизводства трудовых ресурсов состоит в том, что оно охватывает процессы, протекающие не только в сфере эко­номики, но и политические, правовые, моральные, этические, со­циальные, национально-этнические и др. Процесс воспроизводства трудовых ресурсов является постоян­ным и непрерывным и обусловлен воспроизводством населения.

Воспроизводство трудовых ресурсов оценивается количественными и качественными показателями. В этой связи определяют два типа воспроизводства трудовых ресурсов: экстенсивный и интенсивный. **Экстенсивное воспроизводство** означает рост численности трудовых ресурсов на предприятии, в регионе или в стране в целом без изменения их качественных характеристик. Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста трудовых ресурсов.

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода.

Темп роста рассчитывается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

Темп прироста оценивается как отношение абсолютного прироста численности трудовых ресурсов к их первоначальному значению.

**Интенсивное воспроизводство** трудовых ресурсов связано с изменениями их качества. Такие изменения проявляют себя в росте образовательного уровня трудящихся, их квалификации, физических и интеллектуальных способностей. Показатели качества трудовых ресурсов – это критерии их потенциальных возможностей, определяемые целым рядом характеристик, которые проявляются в процессе труда и включают в себя профессионально-квалификационные и личностные свойства индивидуума. Квалификацию работника составляет совокупность его общей и специальной профессиональной подготовки, необходимых знаний, умения, профессиональных навыков и опыта.

Личностные качества человека могут быть описаны такими характеристиками как:

* состояние здоровья;
* интеллектуальный уровень;
* профессиональная пригодность и возможность ее развития в процессе труда либо тренировок на основе природных данных человека;
* интересы, черты характера, специальные наклонности (например, к работе с информацией, людьми, техникой и т.п.);
* профессиональная мобильность, мотивированность, инновационность и др.

Основным источником воспроизводства и пополнения трудовых ресурсов является молодежь, которая вступает в трудоспособный возраст. Численность и качественные характеристики этой категории зависят от режима ее воспроизводства: расширенное, простое или суженное. Эти режимы определяются для страны в целом складывающейся демографической ситуацией, а для конкретного предприятия еще и динамикой условий его функционирования: развитие, стагнация, деградирование (или просто свертывание).

Для расширенного воспроизводства свойственно превышение числа рождений над числом смертей, уровня качественных характеристик трудовых ресурсов над аналогичным уровнем предыдущих периодов. Такое воспроизводство имеет не только демографическую, но и также экономическую и социальную значимость. Оно способствует пополнению трудовых ресурсов, освоению новых территорий и производственных мощностей, развитию социальной инфраструктуры и т.п.

Простое воспроизводство определяется отсутствием прироста численности и качественных характеристик трудовых ресурсов (численность населения не возрастает, поскольку количество рождений равно числу смертей).

Суженное воспроизводство имеет место, когда смертность превышает рождаемость, происходит абсолютное сокращение населения и снижение качественного потенциала трудовых ресурсов.

Важное значение для рационального формирования, распределения и оценки качественного потенциала трудовых ресурсов имеет разработка системы их балансов. К системе балансов трудовых ресурсов относятся:

− сводный баланс рабочих мест и трудовых ресурсов (отчетный и плановый);

− баланс расчетов дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников их обеспечения;

− балансовый расчет потребности в подготовке квалифицированных рабочих;

− балансовый расчет привлечения молодежи к обучению и распределения ее после завершения обучения;

− балансовые расчеты потребности в специалистах;

− межотраслевой (для предприятий − межцеховой) баланс трудовых затрат;

− баланс рабочего времени.

Система балансов и балансовых расчетов разрабатывается по отдельным регионам и по стране в целом. Отсутствие таких расчетов на предприятиях является серьезным недостатком, скрывающим возможности повышения эффективности использования производственно – трудового потенциала. При выполнении балансовых расчетов необходимо учитывать конъюнктуру рынка труда, динамику и структуру рабочих мест в плановом периоде, изменения демографической структуры населения, направления и масштабы миграционных процессов, динамику численности и структуру занятости населения трудоспособного возраста, эффективность использования трудовых ресурсов, источники и масштабы формирования профессионально-квалификационной структуры работников, темпы роста производительности труда и т.д.

Баланс трудовых ресурсов представляет собой систему взаимосвязанных показателей, которые характеризуют формирование и распределение трудовых ресурсов. Он состоит из двух частей: ресурсной (трудовые ресурсы) и распределительной (распределение трудовых ресурсов).

Система балансов и балансовых расчетов позволяет выявить несоответствие между наличием ресурсов и потребностью в них, что определит необходимость выработки дополнительных мероприятий относительно интенсификации производства, повышения производительности труда и т.п.