Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Ситуация на рынке труда Республики Башкортостан.

Всему миру известно, что главной производительной силой является ни кто иной, как сам человек. Осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность могут как отдельный работник или группа, так и общество в целом. Не секрет, что вечное и естественное условие человеческой жизни – это труд, который выступает всеобщим условием обмена веществ между природой и человеком. Все сферы жизни общества связаны между собой, поэтому трудовой потенциал и трудовые ресурсы определяют динамику развития не только экономической сферы, но и таких, как политическая, социальная и многие другие. Так как труд и рабочее время выступают в качестве регулятора общественного производства, их распределение и использование следует исследовать в большей мере. Нельзя назвать страны, где проблемами трудовых ресурсов не занимались бы научные коллективы. Такой интерес к подобным проблемам вызван не случайно, все потому, что человек и его трудовой потенциал являются неким двигателем в развитии экономических процессов.

Трудовые ресурсы в сегодняшнем понимании – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги. [1,с.1]

Согласно международной системе классификации состава населения, трудовые ресурсы в странах с развитой экономикой делятся на экономически активное и экономически неактивное население:

Экономически активное население (рабочая сила) есть часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных и измеряется по отношению к обследуемому периоду. [2,с.12]

Экономически активное население, в свою очередь, делится на безработных и занятых. К занятым относятся работающие, либо временно отсутствующие на работе лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов.

Экономически неактивное население – это то население, которое не входит в состав рабочей силы. К нему относятся следующие категории:

а) учащиеся, студенты, аспиранты, докторанты очных форм обучения;

б) лица, получающие различные виды пенсии;

в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными;

г) лица, отчаявшиеся найти работу, прекратившие ее поиск;

д) лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода. [1,с.6]

Для уточнения категории «трудовые ресурсы» необходимо пояснить, что трудоспособный возраст составляет для мужчин 16-59 лет, женщин 16-54 года. Основная часть трудовых ресурсов состоит из лиц трудоспособного возраста (более 70 %), пенсионеры и подростки занимают незначительную часть, а на долю трудоспособных лиц, не занятых по разным причинам в общественном производстве, приходятся от 10 до 20 %. [2,с.19]

Особенность, отличающая понятие трудовой потенциал от понятия трудовые ресурсы, заключается в том, что трудовой потенциал — это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик. Это понятие дает возможность, во-первых, дать оценку уровню применения потенциальных возможностей отдельно взятого работника и их совокупности, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора, и во-вторых, предоставить качественную

сбалансированность в формировании индивидуальных и вещественных факторов производства. Трудовой потенциал работника включает в себя:

- 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, обусловливающий 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 и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека. [3]

Республика Башкортостан является одним из наиболее индустриально развитых субъектов Российской Федерации. Одни из самых важных отраслей промышленности здесь представлены в виде добычи и переработки нефти, а так же машиностроении и металлообработке.

Если перейти к рынку труда республики, то уровень общей безработицы по республике составил 6,3% , в то время как в Российской Федерации он равен 5,9%, а в Приволжском федеральном округе представлен 5,8%. К счастью число безработных имеет тенденцию к сокращению не только в республике, но в стране в целом. На территории Башкортостана проходит программа «Содействие занятости населения на 2010–2012 годы», на ее реализацию было выделено 1 млрд. 789 млн. рублей из республиканского бюджета. Так же создаются Молодежные биржи труда, для предотвращения безработицы среди молодежи. Благодаря содействию службы занятости было трудоустроено 2713 человек (2445), что составило 38% к обратившимся в поиске работы. В целях удовлетворения потребностей экономики республики

в кадровых ресурсах с начала года проведено 14 ярмарок вакантных рабочих и учебных мест. Ярмарки посетили 2940 человек.[4] Но, тем не менее, существуют остро ощутимые проблемы, одна из которых не выплата заработной платы. Неоднократно, правительство республики проводило заседания связанные с вопросами осуществления депутатского контроля над своевременной выплатой заработной платы. Если взять статистику по республике, наблюдается парадокс. На одного безработного приходится две вакансии, но эти вакансии люди занимать не хотят, так как слишком низкая зарплата. Эту проблему, возможно, решить, через повышение заработной платы и, конечно же, ее своевременной выплаты, либо через предоставление социальных льгот башкирскими работодателями. Наиболее востребованными специальностями в регионе считаются рабочие. Без труда смогут трудоустроиться занятые в области IT-технологий и инженеры. Обратная ситуация касается экономистов, юристов и управленцев число которых существенно превышает спрос на них. В столице Башкортостана самый острый дефицит испытывается в инженерах, особенно в тех, кто занят в области машиностроения и строительства. Водители и подсобные рабочие пользуются большим спросом среди рабочих специальностей.[4] В Уфе имеется большое количество высших учебных заведений, среди них существенное число составляют коммерческие вузы. Однако уфимские работодатели нередко с осмотрительностью относятся к выпускникам коммерческих вузов, преимущество в их глазах находят окончившие Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфимский государственный авиационный технический университет или Башкирский государственный университет.

Бесспорно, ситуация на рынке труда Республики Башкортостан благополучна и стабильно, но не стоит останавливаться на достигнутом. Требуется ряд изменений, который сможет вызвать толчок к дальнейшему совершенствованию. Например, одной из приоритетных задач для службы

занятости должно стать повышение коэффициента эффективности профессионального обучения. Есть потребность в проведении ряда программ направленных на решение задач, таких как обеспечение безопасных условий трудовой деятельности и охраны труда, снижение профессиональных рисков, информационное, организационное и техническое обеспечение работающих, совершенствование системы непрерывного обучения по охране труда и, наконец, повышение качества рабочих мест и условий труда.

Список использованных источников:

1. Низова Л. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества.
2. Чернова Т.В. Экономическая статистика. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1999
3. http://lib.vvsu.ru (дата обращения 25. 12. 12)
4. http://www.bashzan.ru (дата обращения 27.12.12)