

- переформатирование деятельности крупных экспортеров с работы «на склад» на формирование портфеля заказов и производство продукции под заранее сформированный заказ

- совершенствование структуры органов государственного управления внешнеэкономической деятельностью

- увеличение экспорта высокотехнологичной и наукоемкой продукции с высокой добавленной стоимостью, а импорт изменить, сокращая потребление энергоресурсов и сырья;

- увеличить долю услуг в общем объеме экспорта за счет развития новых видов информационно-коммуникационных, туристических, компьютерных, инжиниринговых, страховых, банковских и прочих услуг;

- учет специфики стран и активное использование новых, более эффективных форм закрепления на рынках: лизинг, экспортное кредитование, рассрочка платежей, встречные поставки.

Главной целью внешнеэкономической деятельности должно стать расширение экспорта и рационализация импорта, повышение конкурентоспособности белорусской экономики, ведь развитие внешнеэкономической деятельности будет способствовать росту национальной экономики, оптимизации структурных пропорций в экономике, ускорению технического прогресса, повышению эффективности инвестиций, решению социальных проблем.

Список использованных источников

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2015: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: И.В. Медведева [и др.]. — Минск, 2016. — 395 с.

2. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2011: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: В.А. Кулешевич [и др.]. — Минск, 2012. — 401 с.

Крючкова Е.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет правосудия»

Трудовые ресурсы: основные факторы, влияющие на их формирование

Характеризуя человека в системе национальной экономики, современная литература использует следующие понятия - трудовые

ресурсы, трудовой потенциал, рабочая сила, ресурсы, человеческий капитал.

Обозначим человеческие *трудовые ресурсы* как часть населения страны (региона, поселения) обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями и умениями для работы в сфере общественно - полезной деятельности. 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.¹

В России к трудовым ресурсам относят мужчин в возрасте 16 - 59 лет и женщин в возрасте 16-54 лет, за исключением инвалидов I и II групп и лиц, получающих пенсию на льготных условиях. Традиционно в состав трудовых ресурсов включают занятое население, находящееся за пределами рабочего возраста (подростки 14-15 лет, мужчины от 60 лет и женщины от 55 лет, если они работают). Численность трудовых ресурсов характеризует потенциальную массу живого труда, которой в данный момент располагает общество.²

Трудовые ресурсы представляют собой важнейшую производительную силу общества, характеризующуюся потенциальной массой живого труда. Эта экономическая категория выражает экономические отношения, складывающиеся в ходе распределения, перераспределения и использования трудоспособного населения. Решение задач социально - экономического развития региона связано прежде всего с рациональным использованием трудовых ресурсов того или иного региона.

Количественная характеристика изменения численности трудовых ресурсов выражается в абсолютном приросте, темпах роста и темпах прироста. Величина трудовых ресурсов обусловлена особенностями их воспроизводства.

Воспроизводство трудовых ресурсов включает следующие этапы³.

Этап 1. Качественное и количественное формирование рабочей силы (естественное воспроизводство); приобретение самой

¹ Роль и понятие трудовых ресурсов, занятость и безработица//Studbooks.net

² Труд и занятость в России. Официальное издание. 2015.

//http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/trud15.pdf

³ Остапенко Ю.М. Экономика труда. М.2012. с.33.

способности к труду (знаний и умений, необходимых для трудовой деятельности) посредством системы профессионального образования; сохранения, восстановление и развитие способности к труду; замену выбывающих трудовых ресурсов и прирост численности трудоспособных).

Этап 2. Распределение рабочей силы (занятых) по сферам, секторам, отраслям, укладам экономической жизни, региональным поселениям, рабочим местам на предприятиях, фирмах) и перераспределение занятых.

Величина трудовых ресурсов страны (региона, поселения) определяется:

- а) численностью населения;
- б) его возрастным и половым составом (чем больше женщин, детей, престарелых, тем ниже доля трудового потенциала населения);
- в) численностью работающих подростков и лиц пенсионного возраста;
- г) границами рабочего возраста, установленным законом;
- д) миграционной подвижностью трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- е) уровнем смертности в различных возрастных группах;
- ж) современным и ретроспективным уровнем рождаемости;
- з) ожидаемой продолжительностью жизни;
- и) уровнем травматизма занятого населения в отраслях производственной сферы и сектора услуг;
- к) уровнем доходов населения в том числе лиц пенсионного возраста; л) общим количеством пенсионеров;
- м) спросом на рабочую силу в дорабочем и пенсионном возрасте;
- н) техническим уровнем производства и сферы услуг.

Управление трудовыми ресурсами является составной частью общего управления как в сфере материального, так в сфере услуг, направленного на обеспечение занятости трудоспособного населения и его наиболее оптимального распределения между отраслями.

Сама система управления трудовыми ресурсами, имеет несколько уровней:

- первый это внешний рынок труда, где происходит управление трудовыми ресурсами на государственном (региональном) уровне;
- второй это внутренний, на уровне предприятия, организации.

Управление трудовыми ресурсами являясь общей системой управления имеет ряд подсистем, каждая из которых имеет ряд

направлений и элементов, имеющие самостоятельное значение и оказывают комплексное влияние на всю систему в целом. На макро и микро уровне система управления трудовыми ресурсами состоит из трех подсистем, представим их в виде таблицы 1.⁴

Таб.1 - Система управления трудовыми ресурсами на макро- и микроуровне

		УРОВЕНЬ УПРАВЛЕНИЯ	
		РЕГИОНАЛЬНЫЙ (МАКРО)	ПРЕДПРИЯТИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ (МИКРО)
П О Д С И С Т Е М Ы	1)Формирование трудовых ресурсов	1) Формирование трудовых ресурсов	1) Формирование трудовых ресурсов
	• управление процессом воспроизводства населения	• управление процессом подготовки трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> • планирование • набор • отбор • определение размера заработной платы и льгот
	• управление процессом возмещения трудовых ресурсов	2) Развитие трудового потенциала	2) Развитие трудового потенциала
	2) Управление процессом распределения трудовых ресурсов	• управление процессом перераспределения трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> • профессиональная ориентация и адаптация • подготовка кадров • оценка трудовой деятельности
	• управление процессом создания рабочих мест	3)Повышение качества трудовой деятельности	3) Повышение качества трудовой деятельности
	3)Управление процессом использования трудовых ресурсов	• управление техническим прогрессом	<ul style="list-style-type: none"> • мотивация труда • совершенствование организации труда и его оплаты
	• управление экономикой труда		

Исходя из выше изложенного, можно заключить, что управление трудовыми ресурсами как на макро, так и на микроуровне можно рассматривать как взаимодополняющие подсистемы, нацеленные на достижение эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов исходя из регионального трудового потенциала. Немало

⁴ Поросеч Д.А. Диссертация Управление трудовыми ресурсами и пути его совершенствования. М.2007.с 31.

важным вопросом при управлении трудовыми ресурсами, является обеспечение их полной занятости, при эффективном использовании, обеспечивающее экономический рост и следствие этого - повышение качества и уровня жизни населения. Трудовые ресурсы, как экономическая категория, эволюционно обусловила возникновение категории «трудовой потенциал»⁵. Именно от величины и состава трудовых ресурсов зависит трудоспособность и трудовой потенциал страны.

Трудовой потенциал общества имеет как количественный, так и качественный аспект и определяется как предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Категория трудового потенциала представляет собой количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив при данном уровне развития науки и техники. Он включает совокупность различных качеств людей определяющих их трудоспособность: одним из первых являются качества, связанные со способностью и склонностью работника к труду, состоянием его здоровья, выносливостью, типом нервной системы, то есть всем тем, что отражает его физический и психологический потенциал; во- вторых, это объём общих и специальных знаний человека, его трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определённого качества; в-третьих, это способность к самоусовершенствованию и адаптации к меняющимся условиям хозяйственной деятельности; в-четвёртых, учитывается уровень сознания и ответственности интересов потребностей и других факторов.

Трудовой потенциал является частью экономического потенциала фирмы, отрасли, муниципалитета, региона, страны. Его оценка выступает в качестве важного методологического инструмента изучения трудовых ресурсов и экономического анализа.

Главным направлением государственной политики в трудовой сфере является формирование эффективной системы создания рабочих мест, сохранения кадрового потенциала, опережающее предотвращение роста безработицы. Для этого на основе прогнозных данных определяется общая потребность в рабочих местах,

⁵ http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/19953

потребность отраслей, регионов, исходя из общеэкономических тенденций развития страны. Данные о потребности в рабочих местах служат базой для построения генеральной схемы создания рабочих мест в региональном и отраслевом разрезе. Она должна разрабатываться и учитываться при проведении инвестиционных конкурсов, при составлении программ профессиональной подготовки кадров, трудоустройства безработных.

Для оценки степени обеспечения трудовыми ресурсами (и прогноза их состояния) муниципалитета, региона или страны составляется баланс трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов⁶ составляется ежегодно по стране в целом и крупным территориальным единицам и состоит из двух разделов. В первом - отражаются ресурсы, во втором - их распределение. На основе данных баланса трудовых ресурсов можно проанализировать структуру распределения трудовых ресурсов между различными отраслями и сферами деятельности, получить сведения о численности и структуре незанятого населения. Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов является фактическая численность населения соответствующей территории.

Движение трудовых ресурсов т.е. изменение их количественных и качественных характеристик это сложный социальный, экономический и демографический процесс изменения состава части населения. Общее движение трудовых ресурсов определяется объективными общественными условиями, действия социально-демографических и экономических законов. Таким образом, среди основных факторов, влияющих на этот процесс можно выделить: демографические изменения; экономические факторы; миграция трудовых ресурсов; нетрадиционные факторы (политические).

В основе трудовых ресурсов лежит **население**, определим его как совокупность людей, живущих на определённой территории - районе, городе, стране. Население является участником экономического процесса и потребителем его результатов, в связи с этим одним из условий социальной и материальной жизни общества, социально - экономического развития региона является численность населения.

Население характеризуется прежде всего природными (пол, возраст) и социально-экономическими (национальность, образование, профессия, социальная группа) качествами. Так же различают три

⁶ <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/53>; <http://econwiki.ru/content>

вида *воспроизводства населения*, определим которое как - процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате рождаемости и смертности: расширенное, простое и суженное. Первое характеризуется как превышение рождаемости над смертностью, второе как равенство числа рожденных и умерших, и третье как превышение смертности над рождаемостью. Для характеристики воспроизводства населения применяются соответствующие коэффициенты, такие как коэффициент рождаемости, смертности, естественного прироста.

Под факторами естественного движения населения следует понимать совокупность пространственных ресурсов и условий, которые прямо или косвенно воздействуют на уровень рождаемости и смертности.

Сама демографическая политика представляет собой целенаправленную деятельность государственных органов и иных социальных институтов в сфере регулирования воспроизводства населения призванная сохранить или изменить тенденции динамики его численности и структуры. Она включает совокупность административных, экономических, юридических, медицинских, образовательных, воспитательных методов, направленных на стимулирование, поддержание определённого (оптимального) уровня или ограничение рождаемости.

Миграционную подвижность населения можно классифицировать как фактор. Так миграция рабочей силы представляет собой пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения.

Миграционная подвижность (миграционное поведение население) зависит от влияния множества внутригосударственных и международных факторов, а также от особенностей индивидуумов и социальных групп. Миграционное поведение отдельных групп населения оказывается иногда под влиянием подражательного фактора, т. е. сложившихся в данной группе установок, касающихся смены места жительства.

Учитывая приведенные факторы, влияющие на трудовые ресурсы, можно более точно прогнозировать динамику изменения как количественного, так и качественного состава трудовых ресурсов, более четко определять источники пополнения трудовых ресурсов регионов. Эффективно воздействуя на социально - экономические процессы в государстве, необходимо повышать мотивацию трудовой

деятельности работников, обеспечивая через государственное регулирование повышение уровня занятости населения и сокращения безработицы в регионах.

Список использованных источников

1. РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2016)
2. Борисов, Е.Ф. Экономическая теория в вопросах и ответах. Учебное пособие. 2012.
3. Ершова, Н.А. Критерии принятия эффективного управленческого решения в соответствии с принципами социальной ответственности// Вестник Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС . № 1 (5), 2016 г. С. 7-13
4. Зильберштейн, О.Б., Невструев, К.В. Анализ динамики количества предприятий среднего бизнеса по федеральным округам и крупнейшим мегаполисам России в 2008 – 2016 годах // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14185>
5. Зильберштейн, О.Б., Шкляр, Т.Л., Невструев, К.В., Ершова, Н.А. Средний бизнес России в региональном и отраслевом разрезе в 2010 и 2015 годы: количество предприятий, рабочие места, выручка // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/04/14538>
6. Остапенко, Ю.М. Экономика труда. М.2012.
7. Поросеч, Д.А. Диссертация Управление трудовыми ресурсами и пути его совершенствования. М.2007.
8. Чернышева, Т.В. Аутсорсинг в стратегии диверсификации банка // Экономика и предпринимательство. № 12. Ч. 3, 2016 г.
9. http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/19953
10. www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/53
11. <http://econwiki.ru/content>
12. www.gks.ru

Кудренко Л.Э., Борисевич В.А.

УО «Белорусский государственный экономический университет»

Перспективы участия Республики Беларусь в ВТО

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что присоединение Республики Беларусь к ВТО рассматривается как важнейший этап интеграции в мировую экономику, который