Содержание

Введение………………………………………………………………………….3

1. Статистика трудовых ресурсов……………………………………………….5

2. Статистика состава трудовых ресурсов……………………………………..6

3. Показатели движения трудовых ресурсов и использование рабочего времени…………………………………………………………………………...8

4. Статистика рабочего времени………………………………………………..10

5. Мировая практика…………………………………………………………….12

Заключение………………………………………………………………………13

Список использованной литературы…………………………………………..14

**Введение**

В любом современном обществе всегда существует часть населения, которая желает работать (причем неважно, является ли эта часть населения занятой или ее можно отнести к безработным) и те, кто нанимает этих желающих работать на работу для производства каких-нибудь товаров или услуг.

И те и другие, а также государство, как один из самых заинтересованных посредников, устанавливающее основные правила игры, вступают в непосредственные и опосредованные контакты друг с другом по поводу купли-продажи рабочей силы, обучения работников и использования их в процессе производства. Возникающие при этом между ними совокупность отношений носит название рынок труда.

Роль статистики при переходе к рыночным отношениям, как известно, возрастает. Статистика выступает не только как действенный инструмент анализа рыночной экономики, но и как своеобразный арбитр по оценке условий и результатов ее развития, одновременно являясь мощным орудием преобразования рыночных социально – экономических отношений, важным дополнительным фактором оперативного, предприимчивого и эффективного их совершенствования.

Динамичное развитие рыночной экономики предполагает конкурентную борьбу между различными производителями, победа в которой остается за теми организациями, кто наиболее эффективно использует все виды имеющихся ресурсов, в том числе и трудовые.  
 Трудовые ресурсы являются одним из важнейших факторов любого производства. Их состояние и эффективное использование прямо влияет на конечные результаты хозяйственной деятельности предприятий. Причинами, обусловливающими необходимость анализа трудовых ресурсов, являются исследование состава кадров с целью выявления обеспеченности ими и причин текучести трудовых ресурсов, повышение эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда.  
 Актуальность выбранной темы не вызывает сомнения, ведь чтобы происходило нормальное функционирование любого предприятия, необходимо наличие достаточного количества квалифицированного персонала. Кроме того, проблема повышения эффективности использования труда персонала предприятий занимает важное место в период перехода России к цивилизованным рыночным отношениям.

Также развитие рыночных отношений и рынка труда в нашей стране ставит на повестку дня необходимость совершенствования трудовых перемещений. Такая необходимость диктуется усилением давления рыночных механизмов на деятельность российских предприятий и организаций - усиление конкуренции, растущие издержки хозяйственной деятельности, резкое сжатие денежной массы, спад производства, имеющий в России недопустимо низкий уровень.

В таких тяжелых экономических условиях на рынке труда нашей страны наблюдается сложная ситуация, характеризующаяся высоким и имеющим тенденцию к постоянному росту уровнем безработицы, высокой текучестью кадров, большими объемами скрытой безработицы. Таким образом, существует острая необходимость совершенствования перемещения работников на рынке труда в масштабах всей экономики, а также в масштабах предприятия.

Осуществление мер в этом направлении является фактором оптимизации использования трудовых ресурсов, эффективной трудовой деятельности и снижения текучести.

**Статистика трудовых ресурсов**

Трудовые ресурсы- это лица обоего пола, которые потенциально могли бы участвовать в производстве товаров и услуг. Они имеют важное значение в условиях рыночной экономики, поскольку интегрируют такие категории, как экономически активное население, включающее занятых и безработных лиц, и экономически неактивное население в трудоспособном возрасте. Численность трудовых ресурсов определяется исходя из численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и работающих лиц за пределами трудоспособного возраста. Человеку труда принадлежит решающая роль в развитии хозяйственной деятельности, совершенствовании её организации и управления с целью получения наибольшей отдачи от своей творческой работы. Люди изобретают и производят орудия труда и средства производства, организуют рациональное разделение и кооперацию труда на различных уровнях производственной деятельности, начиная от рабочего места и кончая организацией в рамках всего народного хозяйства. Рабочая сила, как совокупность физических и духовных способностей человека является главной производительной силой общества и составляет трудовые ресурсы всех предприятий и учреждений, принадлежащих к различным отраслям народного хозяйства.

Трудовые ресурсы каждой произведённой единицы представляет собой часть распределённых по отраслям народного хозяйства трудовых ресурсов. Статистической характеристикой наличия трудовых ресурсов предприятия, учреждения, объединения, отрасли промышленности, сельского хозяйства, строительства или транспорта в отдельности или всего народнохозяйственного комплекса, является списочная численность занятых в них работников.

Статистика каждой отрасли народного хозяйства изучает следующие вопросы, связанные с применением живого труда:

1. Статистика трудовых ресурсов и их использования.

2. Статистика производительности труда.

3. Статистика заработной платы.

Статистика трудовых ресурсов делится в свою очередь на две части:

1. Статистику рабочей силы – основными задачами является изучение численности и состава работников, изучение изменения численности работников; оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами; изучение организации труда и использования работников по соответствующей квалификации; изучение трудовой дисциплины.

2. Статистику рабочего времени - задачами является определение общей величины отработанного времени; изучение использования рабочего времени, и выявление потерь рабочего времени.

Для работы человеку необходим некоторый уровень физического развития, определенные духовные качества. Особую важность развитие личности приобретает в условиях экономической реконструкции. Во многом уровень развития вышеуказанных качеств личности зависит от возраста.

Таким образом, именно возраст является критерием отнесения к трудовым ресурсам. Согласно статистической практике, в состав трудовых ресурсов включают:

• трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

• фактически работающих подростков моложе 16 лет;

• фактически работающих лиц старше трудоспособного возраста.

**Статистика состава трудовых ресурсов**

В силу разноплановости трудовых ресурсов состав работников на предприятии изучается в следующих направлениях:

1) по отраслевой принадлежности;

2) по участкам работы;

3) по функциям, выполняемым в процессе производства.

В зависимости от отраслевой принадлежности подразделения предприятий выделяют персонал основной деятельности или промышленно-производственный персонал и персонал непромышленных организаций.

По выполняемым функциям работники промышленно-производственного персонала подразделяются на шесть категорий: рабочие, ученики, инженерно-технические работники (ИТР), служащие, младший обслуживающий персонал (МОП) и работники охраны.

Самой многочисленной и основной частью состава работников являются рабочие. К рабочим относятся лица, непосредственно связанные с производством продукции, а также лица, занятые ремонтом и уходом за оборудованием, доставкой материала к рабочим местам и т.д.

К ученикам относятся лица, обучающиеся на производстве той или иной профессии рабочих и получающие заработную плату.

ИТР составляют ту часть предприятия, которые осуществляют организацию и руководство производственным и технологическим процессом.

К служащим относятся работники, выполняющие административно-управленческие и хозяйственные функции.

К МОПу относят работников, имеющих дело с обслуживанием производственных и непроизводственных помещений.

В зависимости от роли в процессе производства продукции различают основных и вспомогательных рабочих. К основным относят рабочих ,непосредственно занятые изготовлением продукции, приводящие к действию производственное оборудование. К вспомогательным относятся рабочие, занятые обслуживанием основных рабочих, оборудования, на автоматизации их труда. Рабочие основные и вспомогательные в свою очередь характеризуются степенью механизации и автоматизации их труда.

Важнейшим статистическим показателем численности работников предприятия является величина среднего списочного числа работников. Средняя списочная численность работников предприятия или цеха, принятых за неполный рабочий день, исчисляется так: общее число человеко-часов, отработанных этими работниками за месяц, делится на установленную продолжительность рабочего дня и полученное таким образом число отработанных человеко-дней, делят на число рабочих дней в месяце по календарю.

Например, за месяц, в котором по календарю 22 рабочих дня, рабочими отработано 12500 человеко-часов. Тогда при пятидневной рабочей недели число отработанных человеко-дней составит 1524, как частное от деления 12500 на 8,2; т.е.12500:8,2. Средняя списочная численность рабочих, принятых за неполный рабочий день (1524:22=69 чел.) составит 69 человек.

Таким образом, среднюю списочную численность работников, принятых за неполную рабочую неделю, определяют как отношение отработанных этими

Работниками человеко-дней к числу рабочих дней в отведённом месяце по календарю. А среднее списочное число работников работающих полный рабочий день вычисляется как среднюю арифметическую простую в течение определённого отрезка времени (месяц, квартал, год).

Предположим, что за первое полугодие средняя списочная численность промышленно-производственного персонала составила 730 человек, а за июль - 710, август 700. Средняя списочная численность промышленно-производственного персонала за январь - август (8 мес.) будет равняться:

(736х6+710х1+700х1):8=5826:8=728

Основное внимание экономическая статистика уделяет той части трудовых ресурсов, которая принимает участие в общественном труде. Не менее важной задачей остаётся определение занятых работников по отрасли народного хозяйства.

Выделяются две группы трудовых ресурсов: занятые физическим трудом и занятые умственным трудом.

**Показатели движения трудовых ресурсов и использование рабочего времени**

Изменение численности трудовых ресурсов (пополнение, выбытие и естественный прирост), не связанных с миграцией населения, называется естественным движением трудовых ресурсов.  
 Показатели движения трудовых ресурсов раскрывают процессы роста или уменьшения, перемещения работающих на предприятии, перемещения работающих на предприятиях и организациях, а также в целом по отрасли, регионам или страны в целом.

Естественное пополнение трудовых ресурсов (ПТР естеств.) происходит за счет вступления в трудоспособный возраст подростков, а также за счет привлечения к трудовой деятельности пенсионеров и лиц моложе 16 лет.  
 Естественное выбытие трудовых ресурсов (ВТР естеств.) происходит за счет смертности, перехода на пенсию или инвалидность.  
 Естественный прирост трудовых ресурсов — это разность между естественным пополнением и естественным выбытием трудовых ресурсов.  
 Под механическим движением трудовых ресурсов понимается изменение их численности за счет миграции.

Для характеристики движения работников используются следующие показатели:

1. Абсолютные:

- оборот работающих – величина равная общему числу принятых и уволенных работников за определённый период.

- оборот по приёму – число работников, принятых на предприятие за определённый период. Данные по этому показателю группируются следующим образом: по организованному набору; из числа окончивших профессионально-техническое училища; принятым самим предприятием; принятые для прохождения производственной практики и работы учащихся ПТУ и студентов ВУЗов и техникумов.

- оборот по увольнению – число работников, уволенных с предприятия за определенный период.

2. Относительные:

- коэффициент интенсивности оборота числа работающих как отношение абсолютной величины оборота к среднесуточной численности работающих.

- коэффициент оборота по увольнения как отношение числа уволенных к среднесписочной численности.

- коэффициент текучести, как отношение числа уволенных по собственному желанию (прогулы) к среднесписочной численности.

**Статистика рабочего времени**

В статистической практике в качестве единицы измерения рабочего времени служат человеко-день и человеко-час. Под человеко-днем понимают явки на работу одного человека в течение полного рабочего дня. В статистике отработанным человеко-днем для работника считается такой день, когда он явился и приступил к работе независимо от ее продолжительности. Человеко-днем целодневного простая считается такой день, когда работник явился на работу, но по тем или иным причинам, обычно от него не зависящим, к работе не преступил. Человеко-днем неявки считается для работника, состоящего в списках предприятия, такой день, когда он не явился на работу, нет. Учет рабочего времени в человеко-днях не позволяет вскрыть потери рабочего времени, которые могут иметь место внутри рабочего дня, что обусловлено спецификой самого понятия "отработанный человеко-день". Поэтому наряду с учетом рабочего времени в человеко-днях осуществляется учет в человеко-часах. В человеко-часах учитывается фактически отработанное время и внутрисменные перерывы внутри рабочего дня. В статистической отчетности учет в человеко-часах ведется только по рабочим. Отработанными человеко-часами считается час фактической работы одного человека.

В свою очередь по режиму работы отработанные человеко-часы делятся на урочные и сверхурочные. Наличие сверхурочных часов является следствием неритмичной работы предприятия и других недостатков в организации производства.

Внутрисменные перерывы представляют собой невыполнение рабочими производственных обязанностей внутри смены. В статистической практике внутрисменными простоями считается время простоев, которые имели место внутри рабочего дня или смены, продолжительностью от 5 минут.

По данным учёта рабочего времени в человеко-днях и человеко-часах рассчитываются следующие показатели использования рабочего времени: 1. Средняя арифметическая продолжительность рабочего дня. 2. Среднее число дней работы на одного списочного рабочего. 3. Среднее число часов работы на одного списочного рабочего.

Система показателей использования рабочего времени на предприятии строится на классификации календарного фонда времени, учете его использования в разрезе выделенных в ней группировок и ряда взаимосвязанных относительных показателей в различных единицах измерения.

Календарный фонд времени, составляющий физически предельные ресурсы рабочего времени предприятия, равен числу работников, умноженному на число календарных дней в году, или сумме явок и неявок всех работников в течение года. Календарный фонд отражает то же экономическое содержание, что и показатель среднесписочной численности работников исчисленный в человеко-днях. Календарный фонд без праздничных и выходных дней называется табельным фондом рабочего времени.

Максимально возможный фонд рабочего времени, который характеризует наилучший показатель использования рабочего времени, определяется как разность между календарным фондом и суммой очередных отпусков, праздничных и выходных дней. Отношение максимально возможного фонда рабочего времени к среднесписочной численности работающих, показывает среднюю продолжительность рабочего года. Этот показатель является одной из социально-экономических характеристик труда.

**Мировая практика**

Определения нижней границы трудоспособного возраста в различных странах существенной разницы не имеет, в то же время расхождение верхней границы может составлять до 20 лет. Такая большая разница верхней границы трудоспособного возраста обусловлена различием в средней продолжительности жизни, и материальными возможностями общества в части пенсионного обеспечения людей. В большинстве стран мира верхняя граница трудоспособного возраста установлена в 60-65 лет, а во многих странах Азии и Африки возраст выхода на пенсию определён в 65 лет. В странах с высокой продолжительностью жизни (Дания, Швеция) – в 67 и даже 70 лет (Норвегия).

Более половины стран мира не делает разницу в возрасте выхода на пенсию мужчин и женщин. В других странах женщины имеют право выхода на пенсию на 3 (США, Швеция) или 5 лет (Швейцария, Финляндия, Россия, Украина) раньше мужчин.

В странах которые развиваются и имеют высокий прирост населения, трудовые ресурсы составляют 50-55% всей численности населения. Удельный вес трудовых ресурсов среди городского населения (как правило) выше, чем среди сельского. Так, в больших и средних городах он составляет 62-65%, а в сельской местности снижается до 56-57%.

С трудовыми ресурсами тесно связано понятие рабочая сила. Речь идёт о способности человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных способностей, пользуемых в процессе производства. Рабочая сила – действующие трудовые ресурсы.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Всего | в том числе в возрасте, лет | | | | | | | | | | Население в трудоспособном возрасте | |
| до 20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60 и более |
| Всего | | | | | | | | | | | | |
| 2004-2005 | 60,2 | 10,2 | 53,7 | 81,0 | 83,5 | 84,0 | 84,7 | 83,8 | 77,3 | 58,0 | 15,8 | 70,4 | |
| Мужчины | | | | | | | | | | | | |
| 2004-2005 | 64,9 | 12,3 | 58,4 | 86,0 | 87,9 | 85,7 | 85,2 | 84,4 | 79,7 | 72,1 | 21,9 | 72,6 | |
| Женщины | | | | | | | | | | | | |
| 2004-2005 | 55,9 | 8,1 | 48,9 | 76,0 | 79,1 | 82,4 | 84,3 | 83,2 | 75,4 | 46,8 | 11,9 | 68,1 | |

**Заключение**

В российских городах наблюдается жесткий дефицит трудовых ресурсов, который (по прогнозным данным) будет только увеличиваться. Сокращение трудового потенциала может привести к снижению темпов экономического роста городов и в целом к снижению среднего уровня потребления.

В группу критических городов - не способных к воспроизводству трудового потенциала вошли: Киров, Саратов, Рубцовск, Томск, Новосибирск, Калуга, Обнинск, Калининград, Екатеринбург, Королев, Нальчик, Златоуст, Волжский, Пенза, Владивосток, Новороссийск, Химки, Волгодонск, Санкт-Петербург, Ростов-на-Дону, Новошахтинск, Балашиха, Москва, Кисловодск, Армавир.

Лидерами по уровню демографической нагрузки - более 83 детей и пенсионеров на 100 работающих - являются города: Новомосковск, Братск, Серпухов, Белово, Альметьевск, Кызыл, Канск, Северодвинск, Ачинск, Ленинск-Кузнецкий, Бийск, Курск, Киселевск, Новотроицк, Владикавказ, Таганрог, Воронеж, Щелково, Сыктывкар, Прокопьевск, Архангельск, Мурманск, Ангарск, Дзержинск, Междуреченск, Подольск.

Формирование трудовых ресурсов – это процесс их непрерывного воспроизводства, возобновления их численности. В 2004 году структура трудовых ресурсов была следующей: трудоспособное население в трудоспособном возрасте – 95,17%, работающие пенсионеры – 4,47%, работающие подростки - 0,06% общей численности трудовых ресурсов. По результатам наблюдений за ряд лет были отмечены следующие тенденции: в первой группе – относительная устойчивость, в группе работающих пенсионеров – повышение численности, в группе работающих подростков – понижение.

Для России в целом характерны крутые подъемы и спады численности населения трудоспособного возраста, что обусловлено общим развитием страны. Данное обстоятельство ставит перед экономикой задачу постоянного приспособления к этой динамике.

**Список используемой литературы**

1. Курс социально – экономической статистики: Учебник для вузов/Под ред. проф. М.Г.Назирова. – М.: Финстатинформ, ЮНИТИ-ДАНА, 2000.-771 с.  
2. Социальная статистика: Учебник/Под ред. И.И. Елисеевой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 480 с.

3. Социально – экономическая статистика: Учебно-методическое пособие/ Под ред. Я.С. Мелкумов., 2004.-200 с.  
4. Социально-экономическая статистика: Учебник Салин В.Н., Шпаковская

5. Финансовый анализ: Ковалев В.В. - М.: Финансы и статистика, 2003

6. Экономика предприятия: Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, М.,2005.

7. http://statistika.ru/

Трудовые ресурсы населения России за 2004-2005 г.