

## **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ОБЪЕКТ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ И ДИНАМИКА ИХ РАЗВИТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**О.В. Волкова**

ГУВПО «Белорусско – Российский университет», [volkova\\_ov\\_84@mail.ru](mailto:volkova_ov_84@mail.ru)

Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» (совокупность людей, живущих на отдельной территории (в районе, регионе, стране)) и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сфере общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги [1, с. 69].

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную). Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников. Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы [1, с. 77].

Трудовые ресурсы на предприятии – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятия. Особенно роль трудовых ресурсов возросла в период рыночных отношений, а инвестиционный характер производства, его высокая наукоёмкость, изменили требования к работнику

– повысили значимость творческого отношения к труду. В настоящее время основная задача руководителя предприятия – хорошо подобранный трудовой коллектив, представляющий собой команду единомышленников и партнеров, способных понимать, осознавать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

Известно, что основными факторами производства на предприятии являются: средства труда, предметы труда и трудовые ресурсы. Основная роль принадлежит трудовым ресурсам, ведь именно кадры играют первую скрипку в производственном процессе, от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом [1, с. 91].

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая достигла трудоспособного возраста, в каждой стране определяемого законодательно (в России, Украине, Белоруссии – 16–60 лет, в США – 16 – 65 лет, в Канаде – 15–65 лет, в Мексике и Португалии – 12–65 лет и т. п.). Во многих странах, особенно развивающихся, пенсионный возраст вообще не определен, поскольку отсутствует пенсионное обеспечение.

В международной статистике трудоспособным принято считать население в возрасте от 15 до 65 лет. На практике во многих странах мира используется понятие «рабочая сила» – все работающие (экономически активное население) и те, кто имеет желание работать (зарегистрированные на бирже труда безработные). Из-за неопределенности статуса безработного и сложности расчетов понятие «рабочая сила» не полностью соответствует своему значению, поэтому используют более конкретное – трудовые ресурсы.

К трудовым ресурсам относятся все люди, достигшие трудоспособного возраста (кроме инвалидов), и работающие, в возрасте старше и моложе определенного возрастного барьера. По статистике ООН трудоспособный контингент составляет приблизительно 65% населения мира [1, с. 152].

В *трудовые ресурсы* Республики Беларусь включаются помимо граждан в трудоспособном возрасте, еще пенсионеры и дети до 18 лет, занятые в экономике. При этом исключаются граждане, получившие пенсию до достижения пенсионного возраста. Другими словами, трудовые ресурсы это все те, кто «должен работать по возрасту», плюс те «кто работает, но не должен по возрасту», и минус те «кто не работает по закону, несмотря на возраст».

Величина трудовых ресурсов Республики Беларусь за последнее десятилетие представлена в таблице [2, с. 29].

Таблица – Величина трудовых ресурсов Республики Беларусь

Наименование показателя	2000 год	2005 год	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год
Трудовые ресурсы, тыс. чел.	5 997,0	6 106,1	6 107,7	6 109,9	6 108,0	6 081,4	6 078,5	6 031,4

Как видно из таблицы 1, в 2005 г. по сравнению с 2000 г. в Республике Беларусь произошло незначительное увеличение численности трудовых ресурсов. На протяжении 2005 – 2007 гг. ситуация на рынке труда почти не изменилась, а начиная с 2008 г. наблюдается сокращение трудовых ресурсов страны вплоть до 2011 г. Ранее приток трудовых ресурсов обеспечивался демографическим потенциалом, который был накоплен в стране. В настоящее время этот потенциал почти исчерпан. Если в 2011 г. в трудоспособный возраст в Беларуси вступило 5 694,9 тыс. чел., т.е. около 60 % от численности населения, то в последующем эта цифра будет снижаться с одновременным возрастанием числа людей достигающих пенсионного возраста. В результате одновременного действия двух процессов: с одной стороны, сокращения притока вступающих в трудоспособный возраст, а, с другой, увеличения выбытия из него, трудовые ресурсы страны значительно сократятся.

Таким образом, дефицит трудовых ресурсов уже в ближайшие годы может стать одним из основных факторов, которое будет препятствовать устойчивому экономическому росту Республики Беларусь. Для преодоления данной проблемы уже сегодня необходима разработка и реализация комплекса экономических, организационно-правовых, агитационно-воспитательных и других мер социально-экономической политики государства.

***Список использованных источников:***

- 1 Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г.Э. Слезингер – М., 2000. – 261 с.
- 2 Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь.– Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2012.– 277 с.