

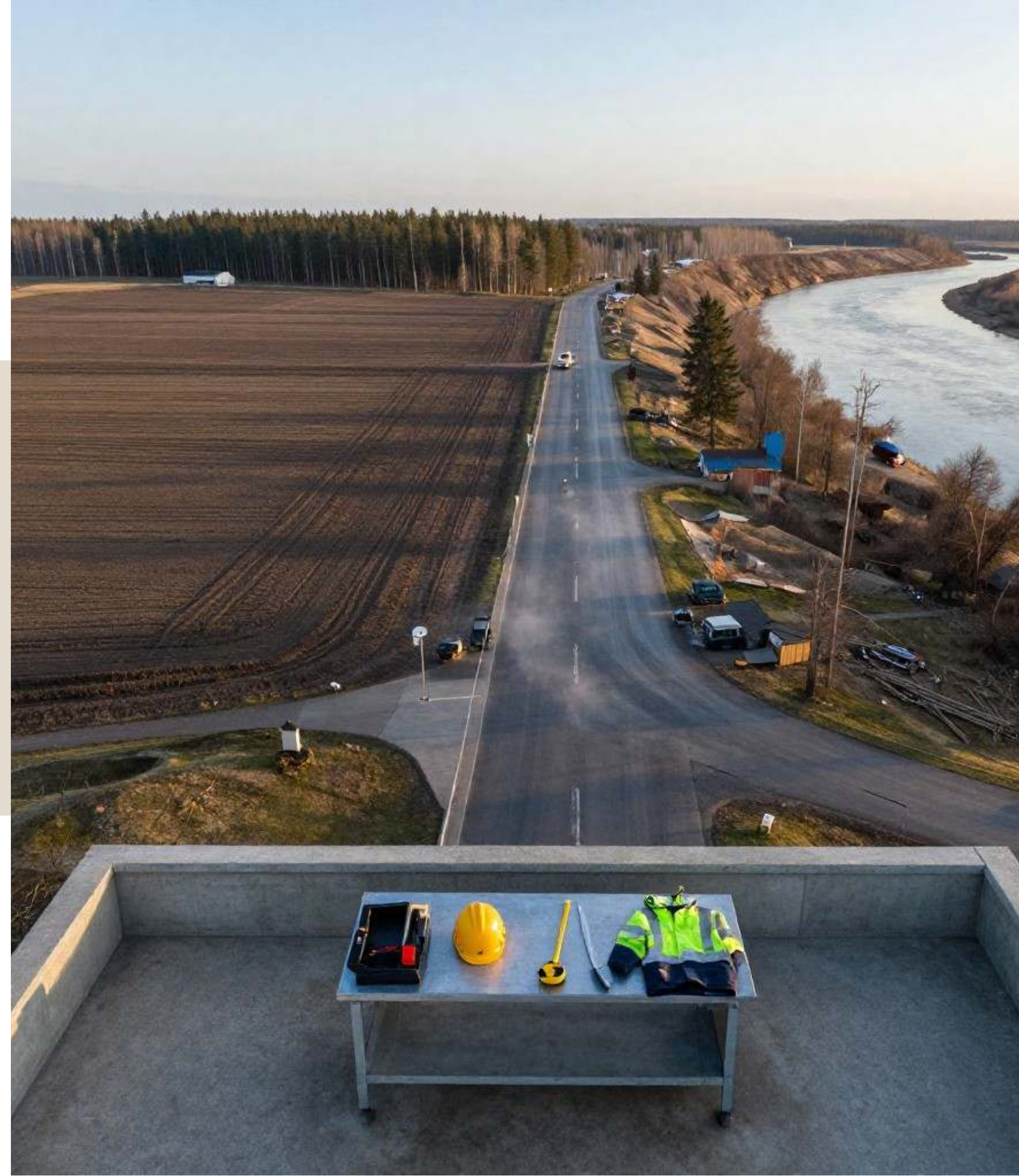
The background of the slide is a composite of three aerial photographs. The top portion shows a small town with numerous houses and trees. The middle portion, which is semi-transparent and serves as a backdrop for the text, shows an industrial facility with several tall smokestacks and large buildings. The bottom portion shows a dark, plowed agricultural field. On the right side, there is a vertical strip showing a closer view of industrial buildings, a railway track with freight cars, and a road intersection with a barrier.

Трудовые ресурсы и их оценка: географический взгляд на население и труд

Население, труд и территория: как связаны кадры и развитие?

Трудовые ресурсы в географии: зачем это изучать

География показывает, где сосредоточены люди, рабочие места и возможности. Именно поэтому трудовые ресурсы рассматривают вместе с расселением, миграцией, урбанизацией и демографией: они формируют обеспеченность территорий рабочей силой и различия в трудовом потенциале стран и регионов.



Понятие трудовых ресурсов и их место в хозяйстве

○ Кто входит в состав

Трудовые ресурсы охватывают население трудоспособного возраста, а также работающих подростков и пенсионеров. Это та часть общества, которая реально может включаться в общественно полезную деятельность и поддерживать хозяйственную жизнь территории.

○ Рынок рабочей силы

Именно трудовые ресурсы формируют предложение рабочей силы на рынке труда. От их численности и структуры зависит, насколько легко предприятия и учреждения находят работников нужной квалификации.

○ Основа производства

Через труд создаются товары, услуги, транспорт, жильё и инфраструктура. Без достаточного числа работников невозможно устойчивое развитие промышленности, сельского хозяйства, образования, здравоохранения и сферы услуг.

○ Влияние на экономику

Обеспеченность трудовыми ресурсами напрямую связана с производительностью, темпами роста экономики и налоговыми поступлениями. Чем рациональнее используется трудовой потенциал, тем выше качество жизни населения.

○ Географический аспект

Для географии особенно важно, что трудовые ресурсы распределены по территории неравномерно. В одних регионах наблюдается кадровый дефицит, в других — избыток рабочей силы и слабая занятость.

Состав трудовых ресурсов: основные группы населения

Сводка показывает, какие группы формируют трудовой потенциал и какие показатели важны для их анализа.

Чем выше доля трудоспособных и ниже нагрузка иждивенческих возрастов, тем больше потенциальная обеспеченность территории кадрами.

Группа	Что оценивают
Трудоспособные	Численность, доля
Подростки и пенсионеры	Занятость, участие

Росстат; методология обследования рабочей силы; подходы МОТ

Возрастно-половая структура и кадровый потенциал территории



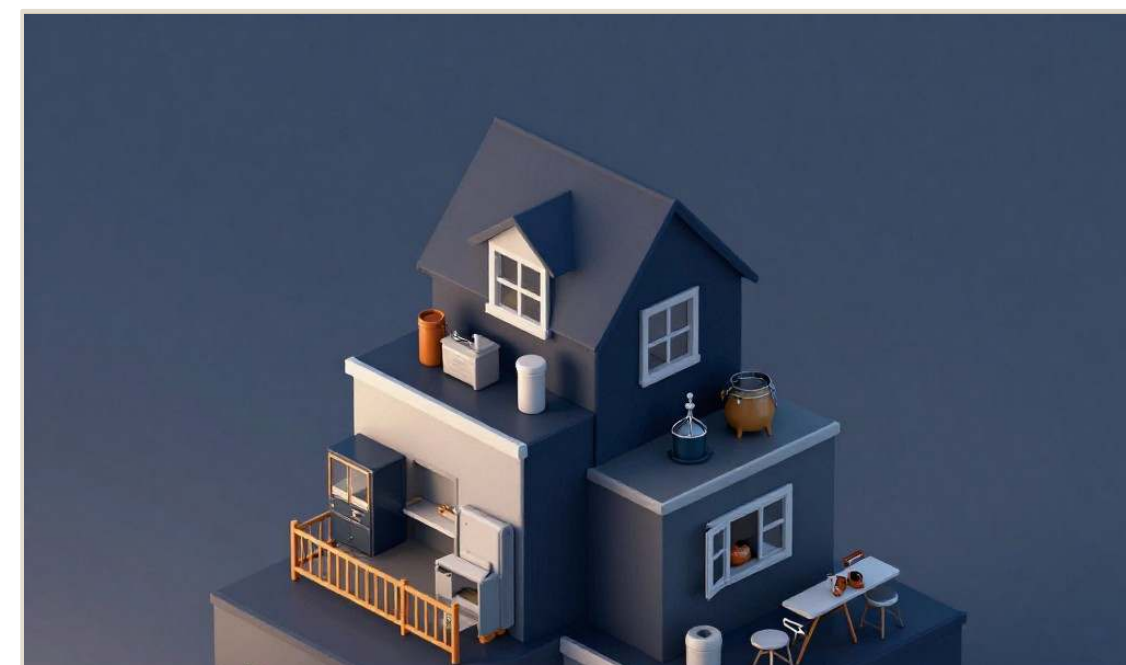
Пик трудовой активности

Наибольшая экономическая активность обычно приходится на возраст 25–49 лет. В этот период люди уже получили образование, накопили опыт и чаще всего совмещают устойчивую занятость с высокой продуктивностью труда.



Молодёжь и старшие поколения

У группы 15–24 лет занятость ниже: часть молодых людей учится и только входит в профессию. После 55 лет участие в рабочей силе постепенно сокращается, что связано с пенсией, здоровьем и изменением жизненных приоритетов.



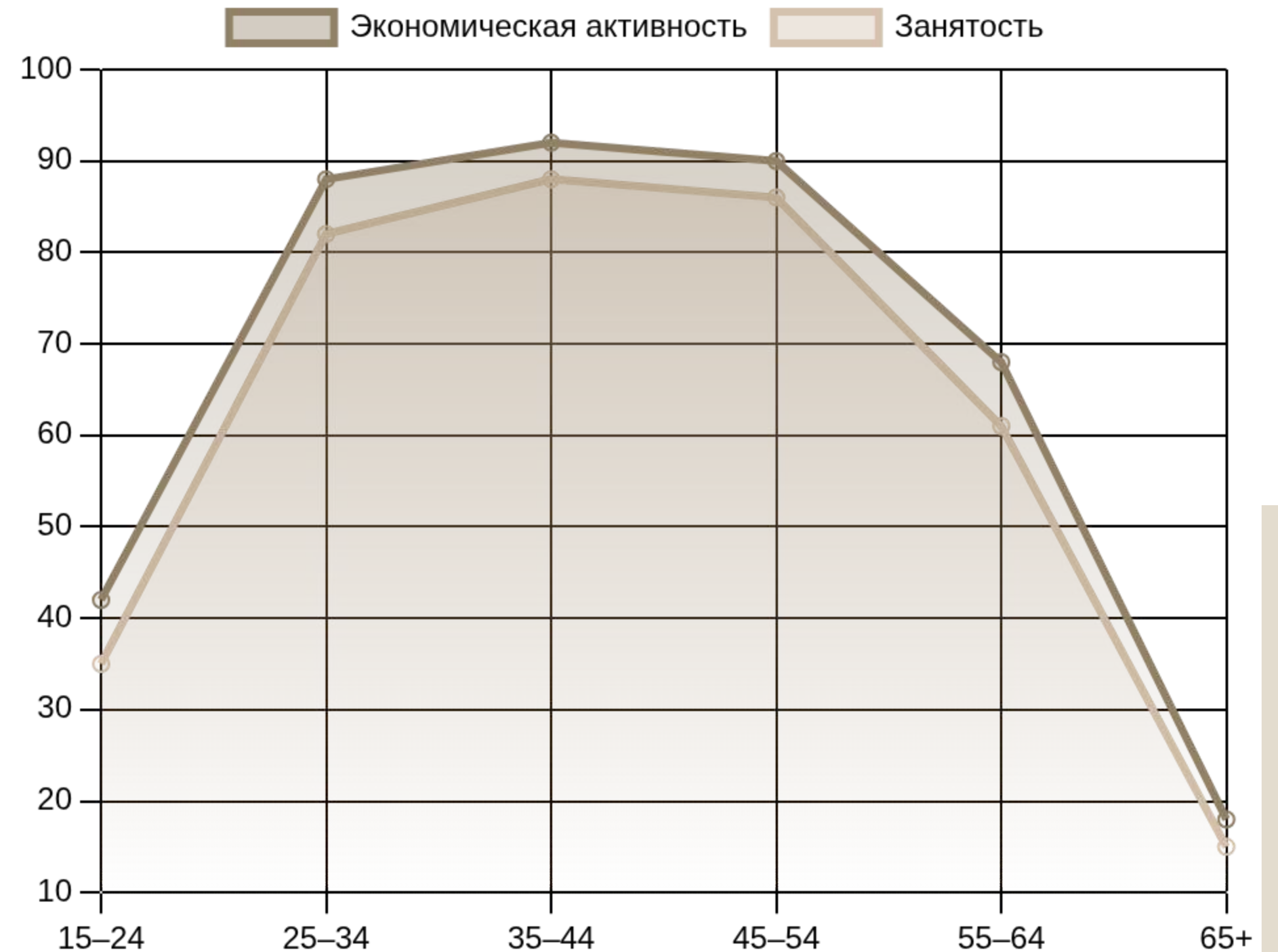
Мужчины и женщины на рынке труда

Возрастно-половая структура влияет не только на численность работников, но и на отрасли занятости, карьерные траектории и распределение семейной нагрузки. Пирамида населения наглядно показывает, насколько устойчив кадровый потенциал территории.

Возраст и участие в рабочей силе

График позволяет увидеть, как различается вклад поколений в трудовой потенциал и где сосредоточен основной кадровый ресурс.

Максимальные значения приходятся на средние возраста, а после 55 лет оба показателя заметно снижаются.



Условная схема по подходам обследования рабочей силы Росстата и МОТ

Качественные характеристики трудовых ресурсов



Образование

Уровень образования определяет, насколько быстро человек осваивает новые задачи и сложные технологии. Чем выше подготовка, тем легче работнику адаптироваться и решать нестандартные производственные проблемы.



Опыт работы

Практический опыт помогает действовать увереннее, быстрее принимать решения и избегать ошибок. Для работодателя опытный сотрудник ценен тем, что требует меньше времени на обучение и встраивание в коллектив.



Здоровье

Хорошее состояние здоровья уменьшает потери рабочего времени, снижает риск профессиональных ограничений и позволяет выдерживать устойчивую нагрузку. Это важная основа стабильной и долгой трудовой деятельности.



Цифровые навыки

Современная экономика требует умения работать с информацией, сервисами и техникой. Цифровая грамотность становится обязательной даже в традиционных сферах, потому что повышает скорость и точность труда.



Мотивация

Трудовая мотивация влияет на дисциплину, качество работы и стремление развиваться. Если человек видит смысл в профессии и перспективу роста, он работает более устойчиво и результативно.

Основные показатели оценки трудовых ресурсов

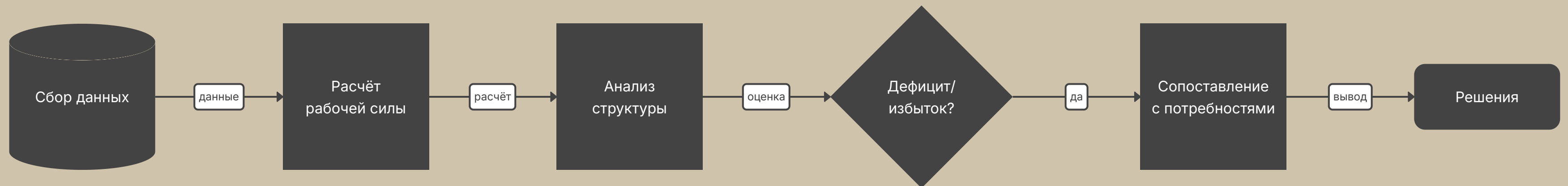
Показатели помогают одновременно увидеть масштаб рабочей силы и качество её использования на территории.

Сопоставление количественных и качественных данных позволяет понять, испытывает ли территория дефицит кадров, избыток рабочей силы или относительное равновесие.

Показатель	Что показывает
Трудоспособность	Потенциал
Безработица	Невостребованность
Производительность	Эффективность

Последовательность оценки трудовых ресурсов

Схема отражает переход от статистических данных к управленческим решениям.



Количественная оценка: что измеряется в первую очередь

01

Численность рабочей силы

Первый шаг — определить абсолютное число людей, которые могут и готовы работать. Этот показатель показывает масштаб трудового потенциала территории и позволяет сравнивать регионы между собой.

02

Доля в населении

Важно понимать, какую часть жителей составляют трудовые ресурсы. Если эта доля высока, территория обладает большим кадровым резервом; если низка, возрастает нагрузка на занятых.

03

Участие в рабочей силе

Уровень экономической активности показывает, насколько население реально вовлечено в рынок труда. Он помогает увидеть скрытые резервы занятости и различия между возрастными и социальными группами.

04

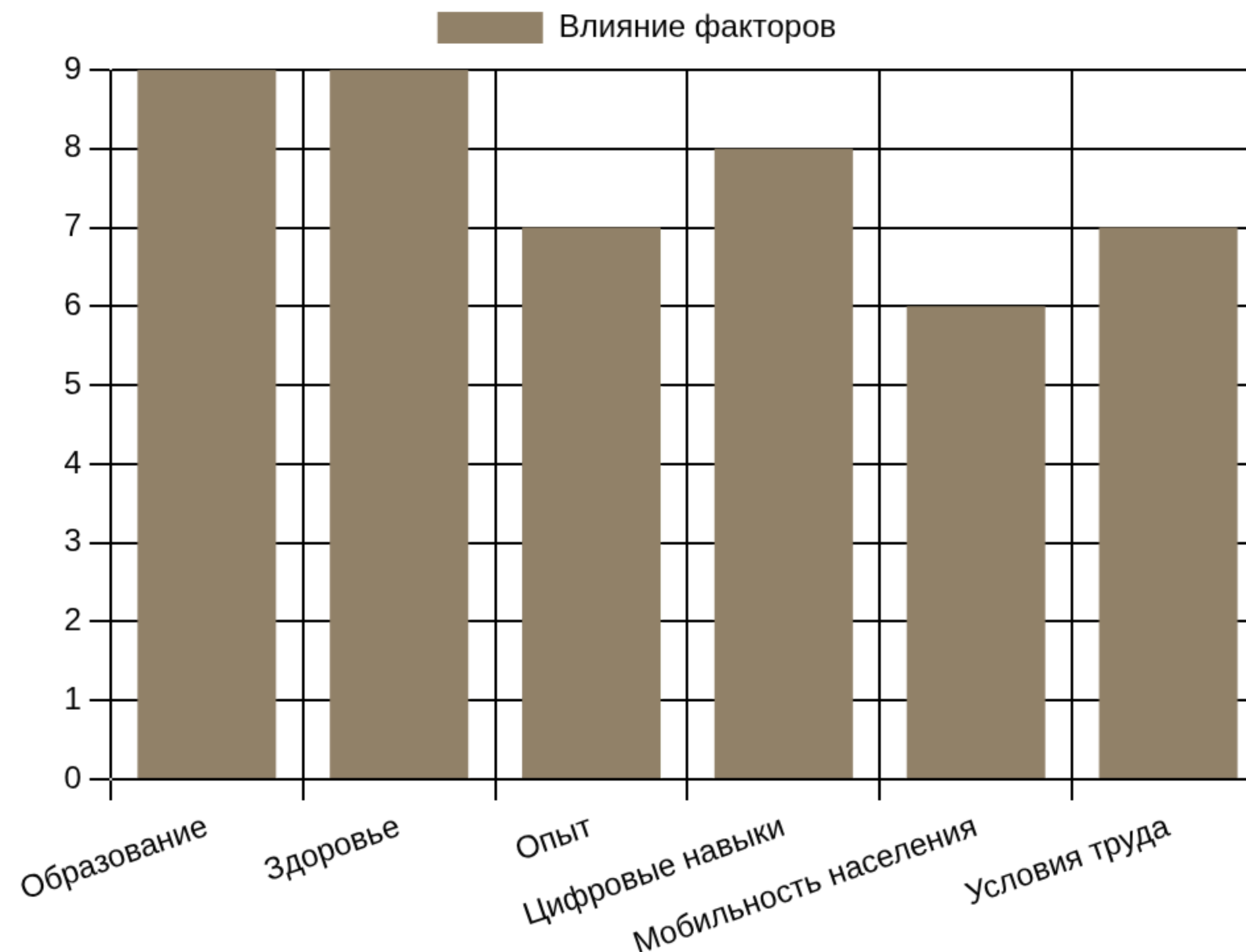
Региональные различия

В крупных городах чаще сосредоточены услуги, образование, финансы и управление, тогда как в сельских и сырьевых районах занятость уже по структуре. Для географии это ключ к пониманию неравенства территорий.

Факторы, влияющие на качество трудовых ресурсов

Качественный состав рабочей силы определяет не только число занятых, но и их способность быстро осваивать новые технологии и профессии.

Наибольший вклад дают образование и здоровье; остальные факторы усиливают или ослабляют уже сформированный трудовой потенциал.



Учебная экспертная оценка по материалам Росстата и подходам МОТ; шкала условная, для сравнения факторов.



Образование и профессиональ ная подготовка как основа трудового потенциала

1

Школьная база

Общее образование формирует базовые навыки чтения, математики, коммуникации и самоорганизации. Именно на этой основе затем строятся профессиональные компетенции и способность к дальнейшему обучению.

2

Профессиональная специализация

Колледжи и вузы дают прикладные знания для конкретных отраслей, уменьшают время адаптации на рабочем месте и повышают шансы выпускника занять более сложную и устойчивую должность.

3

Непрерывное обучение

Курсы переподготовки и дополнительное образование позволяют быстро реагировать на изменения рынка труда. Это особенно важно там, где технологии обновляются быстрее, чем меняются учебные программы.

4

Навыки будущего

Наиболее востребованы инженерное мышление, работа с данными, цифровая грамотность, программирование и естественно-научная подготовка. Они повышают конкурентоспособность человека и целых территорий.

Методы оценки трудовых ресурсов: сравнение подходов

Разные методы дают разный ракурс: одни показывают численность и занятость, другие — мотивацию, дефицит компетенций и потребности работодателей.

Наиболее точную картину дает сочетание статистики, опросов и экспертного анализа: один метод не способен полностью описать рынок труда.

Метод	Что показывает	Ограничение
Статистика	Численность, занятость	Мало причин
Опросы	Мотивация, ожидания	Субъективность
Аудит	Соответствие кадрам	Локальный охват
Экспертиза	Прогноз дефицита	Зависит от опыта

Росстат, методология обследования рабочей силы; подходы Международной организации труда

Региональные различия в обеспеченности трудовыми ресурсами

○ Центры притяжения

Крупные города и агломерации аккумулируют учебные заведения, высокооплачиваемые рабочие места и более разнообразный спрос на труд, поэтому они легче привлекают и удерживают специалистов.

○ Роль миграции

Перемещение населения перераспределяет кадры между регионами и отраслями. Если миграционный отток превышает приток, территория быстро теряет трудовой потенциал и кадровую устойчивость.

○ Периферийные территории

Удаленные, северные и сельские районы чаще сталкиваются с оттоком молодежи, старением населения и узкой отраслевой структурой занятости, что снижает устойчивость местного рынка труда.

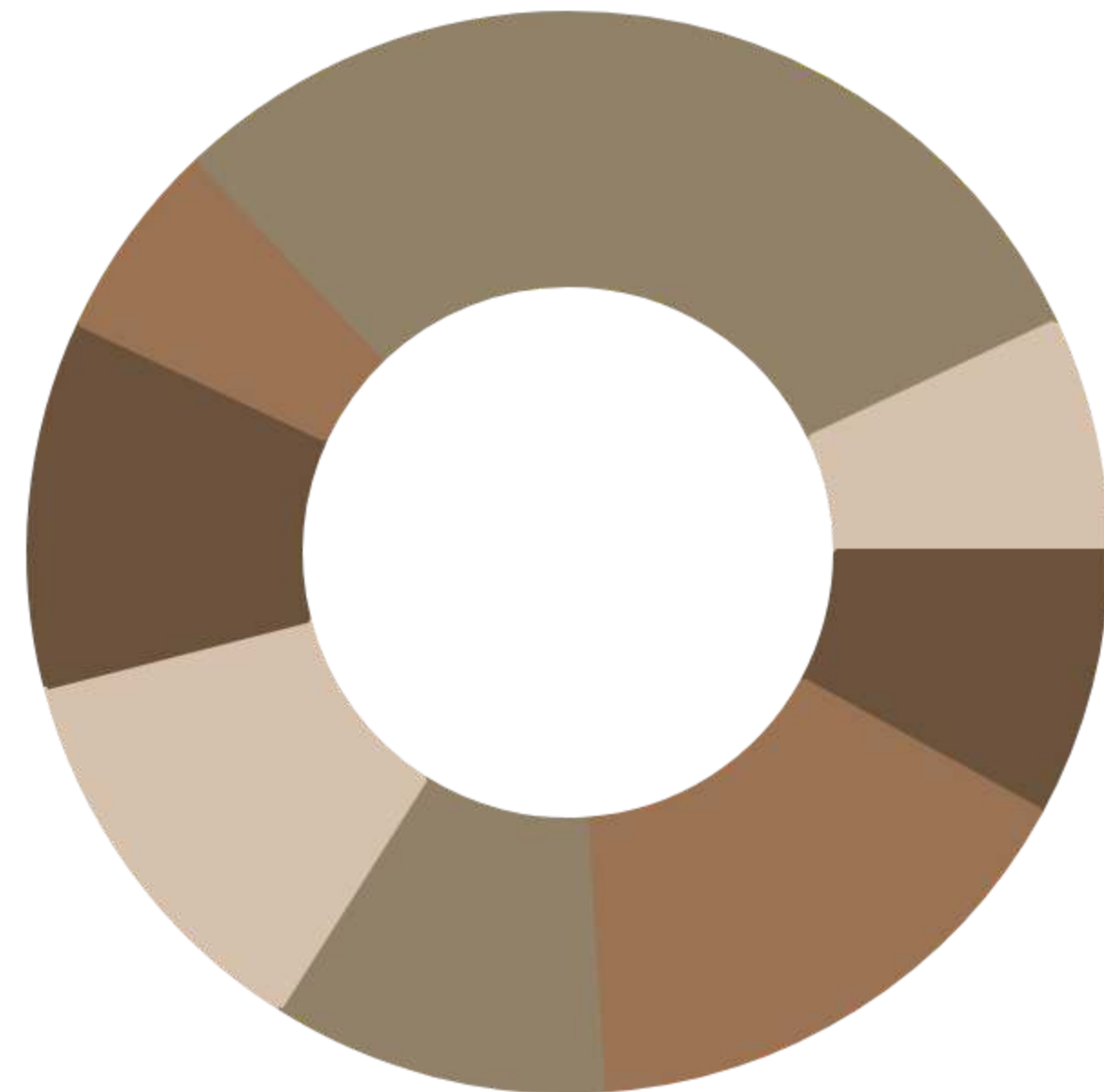
○ Географическое неравенство

Обеспеченность рабочей силой зависит не только от численности населения, но и от транспортной доступности, уровня урбанизации и специализации территории, формируя устойчивые пространственные различия.

Структура занятости по отраслям хозяйства

Структура занятости отражает, какие отрасли формируют основной спрос на работников и где дефицит персонала ощущается особенно остро.

Чем выше доля услуг и высококвалифицированных сфер, тем сильнее роль образования, цифровых навыков и постоянного обновления компетенций.



Учебная схема; доли условные, используются для иллюстрации отраслевой структуры занятости

Безработица как показатель несоответствия спроса и предложения труда

01

Что она означает

Безработица показывает, какая часть трудовых ресурсов временно не участвует в производстве. Для географии это важный сигнал о несоответствии между населением, размещением рабочих мест и структурой экономики.

02

Фрикционная и структурная

Фрикционная безработица связана с поиском подходящей вакансии, а структурная возникает, когда навыки работников не совпадают с требованиями рынка. Оба вида отражают проблемы согласования спроса и предложения.

03

Циклическая безработица

При экономическом спаде снижается спрос на товары и услуги, а вместе с ним — потребность в работниках. Тогда безработица растет даже при наличии квалифицированных кадров.

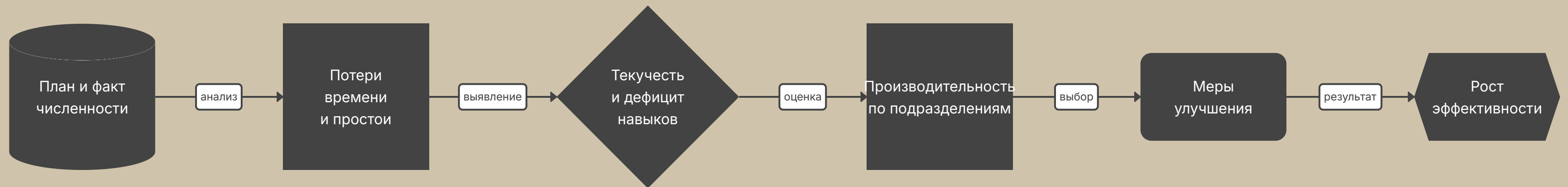
04

Долгосрочные последствия

Длительная безработица уменьшает доходы семей, ослабляет профессиональные навыки и снижает шансы на повторное трудоустройство. Для территории это оборачивается социальными и бюджетными потерями.

Резервы эффективности труда: от диагностики к решениям

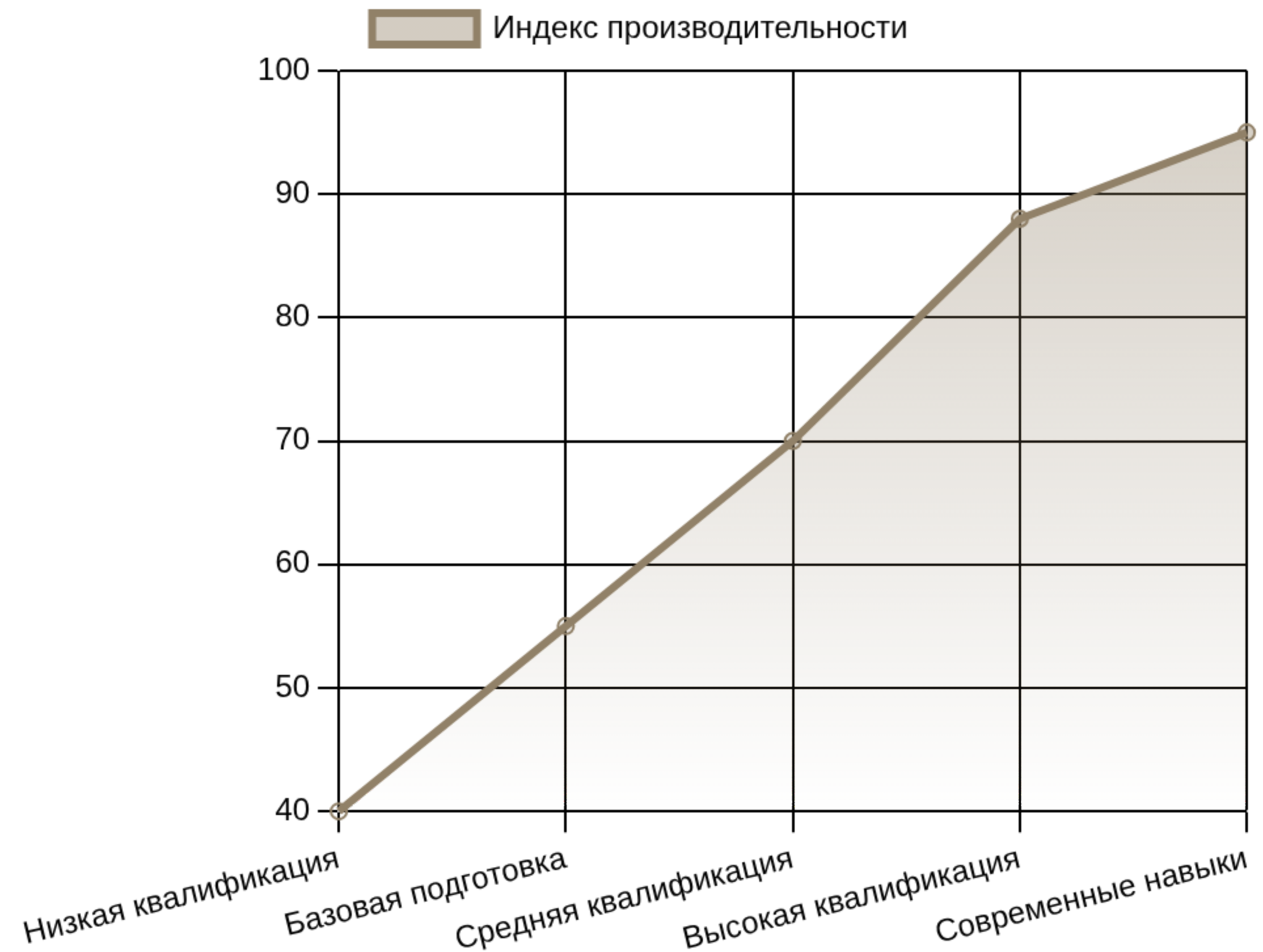
Последовательность анализа кадровых и производственных показателей на предприятии, в отрасли или регионе



Связь трудовых ресурсов и производительности труда

Рост производительности обычно заметнее там, где работники проходят обучение, осваивают цифровые инструменты и быстрее внедряют новые технологии в повседневную работу.

Связь положительная: квалификация и обучение усиливают выпуск на одного работника и делают кадровую политику экономически оправданной.



Учебная модель зависимости; значения условные, предназначены для иллюстрации тренда

Практическое значение оценки трудовых ресурсов для государства и бизнеса

Демографическая политика

Для государства оценка трудовых ресурсов помогает планировать поддержку семьи, занятость молодежи, профориентацию и меры, которые удерживают людей в активном трудоспособном возрасте.

География размещения

Расположение предприятий должно соотноситься с расселением населения, транспортной доступностью и миграционными потоками, иначе кадровый дефицит усиливается даже при наличии вакансий.



Кадровые решения бизнеса

Работодателю анализ трудовых ресурсов нужен для точного подбора персонала, развития компетенций, удержания сотрудников и понимания того, какие навыки действительно создают результат.

Снижение диспропорций

Рациональное использование рабочей силы уменьшает территориальные перекосы, поддерживает занятость в проблемных районах и делает развитие регионов более устойчивым и сбалансированным.



Трудовые ресурсы — основа развития территории

Трудовые ресурсы связывают население, экономику и пространство: их численность, качество и размещение определяют развитие регионов, а грамотная оценка помогает принимать точные и эффективные решения.