**Введение**

Двадцать первый век – век инноваций, передовых технологий и стремительного развития промышленности. Ещё сто лет назад не могли предположить, что человек изобретет ядерную бомбу, запустит искусственный спутник Земли и приземлится на Луне. Это и многое другое было достигнуто благодаря длительной и упорной работе человека, а именно использование «человеческих ресурсов», как основополагающего фактора продвижения прогресса, стремление познать «новое».

За последние 10-20 лет использование «человеческих ресурсов» существенно увеличилось. Это время можно охарактеризовать усложнением внешней организационной среды, резким возрастанием темпов ее изменения и ужесточением конкуренции на мировых рынках. Все это потребовало поиска скрытых резервов и новых путей повышения эффективности. Из всех организационных ресурсов именно «человеческий ресурс» стал ресурсом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. Этот фактор стал рассматриваться как объект инвестиций не менее, а, быть может, и более важный, чем заводы, оборудование, технологии и т.п.

Актуальность выбранной мной темы заключается в том, что «человеческий ресурс» играет основополагающую роль в жизни каждого человека. Человеческий ресурс – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Все развитые страны инвестируют огромные средства в человеческие ресурсы. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, здравоохранение, географическая мобильность, поиск информации и другие важные факторы.

Цель курсовой работы состоит в исследовании состояния и перспектив развития «человеческих ресурсов» в РФ. Для реализации поставленной цели исследования были выделены следующие задачи:

* Выделить основные понятия и структуру «человеческих ресурсов». Определить факторы влияющие на их размещение; потенциал трудовой активности населения РФ. Тенденцию изменения ЭАН в ближайшем будущем.
* Исследовать концепцию развития и использования «человеческих ресурсов»; определить новые типы и взаимосвязь размещения «человеческих ресурсов» с рациональным их использованием. Определить главные проблемы, связанные с данной целью.
* Решение проблем связанных с данной тематикой методом систематического исследования мер по развитию и рациональному использованию «человеческих ресурсов»

**Глава 1 «Человеческие ресурсы»**

* 1. **Понятие и структура «человеческих ресурсов»**

«Человеческие ресурсы» — одна из форм выражения понятия «трудовые ресурсы». Трудовые ресурсы — это население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности.[1]

Предпосылкой развития общественного производства, главной производительной силой выступает население – та часть, которая обладает совокупностью физических и духовных способностей, позволяющих ему трудится. Трудоспособное население выступает как часть населения, ограниченная определенными возрастными границами. Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека.[1]

«Человеческие ресурсы» всё чаще рассматриваются как человеческий капитал. Следует отметить, что понятия «человески(трудовые) ресурсы» и «человеческий капитал» не являются синонимами. Трудовые ресурсы могут преобразоваться в капитал, но для этого необходимо создать условия, обеспечивающие возможность реализовать человеческий потенциал в результатах деятельности организации. То есть если человек занят в общественном производстве, а трудовые ресурсы приносят реальный доход и создают богатство, то их можно назвать капиталом.[2]

Я считаю, чтобы полностью раскрыть структуру и сущность «человеческих ресурсов» необходимо показать структуру формирования «человеческого капитала», так как она является всеобъемлющей.

Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем.

Исследуя данную структуру формирования, делаю вывод, что «человеческий ресурсы и капитал» тесно переплетены, что означает неоднозначность в исследовании. Каждый фактор может быть рассмотрен и проанализирован в отдельности. Значит «человеческие(трудовые) ресурсы» - это часть «человеческого капитала», если созданы соответствующие условия этих преобразований.

Вывод: «человеческие ресурсы» - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций; составная часть «человеческого капитала», не являющеюся при этом синонимом, но при определенных условия формирования может им стать, следовательно, структура формирования у них схожа.

**1.1.2. Градация трудоспособного населения**

К человеческим (трудовым) ресурсам относится население, занятое экономической деятельностью, а также способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав человеческих (человеческих) ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки), иностранные трудовые мигранты.

К трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относится постоянное население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях.

Численность граждан России, выезжающих на работу за границу, не исключается из численности человеческих ресурсов, но не участвует в формировании численности населения, занятого в экономике России.[3]

Подавляющую часть человеческих ресурсов составляет население в трудоспособном возрасте. В России в соответствии с законодательством к нему относятся мужчины 16 — 59 лет и женщины 16 — 54 года, в случае получения образования в 15 лет, то можно заключать трудовой договор и с 15 лет. Из их состава исключаются неработающие инвалиды I и II групп и пенсионеры, получающие пенсии по старости на льготных условиях (мужчины 50 — 59 лет и женщины 45 — 54 года; в последние годы к ним добавились безработные мужчины 58 — 59 лет и женщины 53 — 54 года). К трудовым ресурсам также относятся фактически работающие пенсионеры и подростки моложе 16 лет. В России законодательная власть неоднократно рассматривала во­прос о необходимости увеличения возрастного порога: для мужчин — с 60 до 62 лет, для женщин — с 55 до 60 лет. Но Тяжелое экономическое положение работающего населения, низкая продолжительность жизни, высокая смертность в трудоспособном возрасте вынуждают государство откладывать решение этого вопроса.[1,3]

**1.2 ЭАН страны, понятие трудоспособного населения, понятие «безработное население», воспроизводство человеческих ресурсов**

**1.2.1 ЭАН страны**

Экономически активное население – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период (обследуемую неделю) считаются занятыми или безработными.

Экономически неактивное население – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые не считаются занятыми экономической деятельностью или безработными в течение рассматриваемого периода (обследуемой недели).

Уровень экономической активности населения – отношение численности экономически активного населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, в процентах.[3]

В экономике, по мере «занятости», можно выделить 2 большие группы работников, играющие немаловажную роль:

* Первая группа— предприниматели, занятые в различных отраслях экономики; крестьяне, ведущие самостоятельное хозяйство (фермеры), ремесленники, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью (ИТД). Индивидуумы этой группы используют свои предпринимательские способности для организации производства, «дела» в целях получения прибыли и сверхприбыли или только для удовлетворения своих потребностей.
* Вторая, более многочисленная, группа— наемные работники, предоставляющие (продающие) свои способности к труду работодателям (предпринимателям) для использования их в процессе производства за определенное вознаграждение (заработную плату).

В силу различной экономической роли указанных выше групп в производстве целесообразно выделить их в две самостоятельные категории. К действительной рабочей силе в современный период следует отнести только наемных работников и безработных, ищущих работу на основе продажи своей рабочей силы. [1]

В рыночной экономике понятие «экономически активное население» шире понятия «рабочая сила», но уже понятия «трудовые ресурсы». Главной составной частью человеческих ресурсов является наемная рабочая сила.

В России, в соответствии с требованиями МОТ учёт экономически активного населения ведётся в рамках обследования населения по проблемам занятости, которое проводится раз в квартал. Росстат один раз в два года публикует статистический сборник «Труд и занятость в России», а так же периодически выходит в свет статистический сборник «Экономически активное население».

**1.2.2 Понятие трудоспособного населения**

Трудоспособном население – это часть населения страны определённой возрастной группы, независимо от того, участвует оно в общественном производстве или нет.[4]

В трудоспособном населении выделяют экономически активное и пассивное население. Под экономически активным населением (рабочей силой) понимают общее число лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, работающих или безработных, за исключением находящихся в психиатрических больницах и исправительных учреждениях[3]. Экономически пассивное население составляет та его часть, которая не стремится к трудоустройству. Численность экономически активного населения с 2000 по 2009 год по данным Росстата выросла с 72 332 до 75 524 тыс.человек.[3]

**1.2.3 «Безработное население»**

Безработица – это ситуация, когда определенная часть экономически активного населения, имеющая возможность и желание работать не может его осуществить по независящим от нее обстоятельствам.[1]

К безработным, применительно к определениям Международной Организации Труда (МОТ), относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

* не имели работы (доходного занятия);
* занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;
* были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Обучающиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Продолжительность безработицы (продолжительность поиска работы) – это промежуток времени, в течение которого лицо, будучи незанятым, ищет работу, используя при этом любые способы. По данным обследования населения по проблемам занятости приведена продолжительность незавершенной безработицы – время с момента начала поиска работы до момента фиксации безработицы.

Средняя продолжительность безработицы (среднее время поиска работы) рассчитывается как средневзвешенная величина для рассматриваемого состава безработных.[3]

В 2000 г. по сравнению с 2009 г. общая численность безработных уменьшилась с 7059 до 6162.[3]

В определенной мере потенциалом увеличения безработицы является неполная занятость. Она представлена лицами, вынужденно работающими в режиме неполной рабочей недели и находящимися в отпусках без сохранения заработной платы.

**1.2.4 Воспроизводство человеческих ресурсов**

Современная демографическая обстановка сложилась на фоне длительных неблагоприятных тенденций демографического развития более чем тридцатилетнего периода, начиная с 60-х г. В то же время эволюционные тенденции постоянного ухудшения демографических процессов оказались резко усиленны негативным воздействием на население социально-экономического кризиса в стране, падением уровня жизни значительной части населения.

К числу важнейших характеристик воспроизводства населения относятся так называемые общие коэффициенты рождаемости и смертности населения, которые рассчитываются как отношение соответственно чисел родившихся и чисел умерших в течение календарного года к среднегодовой численности наличного населения.( Таблица 1. Рождаемость, смертность и естественный прирост населения России с 1960 по 2008 гг).

Вывод: анализируя таблицы Государственной статистики, можно сделать неутешительный вывод, что количество ЭАН хоть и растет, но это изменение за 9 с лишним лет незначительны. Рост связан с приездом эмигрантов, что отрицательно сказывается на социальной стабильности, на уровне подготовки работников и других серьёзных факторах. Безработица всё больше охватывает различные слои населения, что ведет так же не стабильности в обществе. Большая разница между уровнем доходов самых бедных и самых богатых, есть показатель принятия правительством неверных решений управлении экономикой. Демография страны находится в катастрофическом состоянии, глубочайшая «яма», которая становится всё шире от неверной политики в этой сфере.

**1.3 Факторы, влияющие на размещение производительных сил в РФ**

Производительные силы – система субъективных (человек) и вещественных элементов, осуществляющих «обмен веществ» между человеком и природой в процессе общественного производства.[5,6]

 1) Фактор территории;

 2) фактор ЭГП (разновидности ЭГП — центральное, глубинное, соседское, приморское);

 3) природно-ресурсный фактор (в добывающей промышленности сдвиг в районы нового освоения — северные районы, шельфовые зоны);

 4) транспортный;

 5) фактор человеческих ресурсов (значение приобретает качество человеческих ресурсов);

 6) фактор территориальной концентрации;

 7) фактор наукоемкости (приобретает все большее значение);

 8) экологический фактор (приобретает все большее значение).

Важным условием рационального размещения производства являются кооперирование и комбинирование производства, а также внедрение новейших наиболее прогрессивных и безотходных технологий. При этом рациональное размещение производительных сил предусматривает бережное отношение к природным ресурсам, их сбережение и улучшение экологических условий. Все большее значение приобретают сокращение потерь при добыче и обогащении полезных ископаемых, работы по лесовосстановлению, бережное использование земельных ресурсов.[5,6]

Для каждой отрасли промышленности характерен свой набор и сочетание основных факторов, влияющих на ее размещение.

Изучение размещения и развития производительных сил опирается на довольно широкий круг методов и способов, позволяющих выявить закономерности и определить наиболее рациональный вариант размещения и развития производительных сил.

**1.4. Потенциал трудовой активности населения России. Тенденции изменения численности ЭАН в ближайшем будущем.**

Современные условия хозяйствования ставят перед предприятиям новые задачи, связанные с необходимостью выявления дополнительных источников повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности и увеличения прибыльности предприятия. Одним из таких источников является рост качественных характеристик трудового потенциала.

Ситуация в сфере реализации трудового потенциала отражает общее положение в экономике.

Производительность трудa и aнaлогичные экономические кaтегории , призвaнные хaрaктеризовaть трудовую aктивность, в современных условиях дaлеко не всегдa отрaжaют реaльное положение дел в силу неaдеквaтности и прошлой, и нынешней экономической статистики. Более надежным для этих целей будет применение индикaторных покaзaтелей - нaпример интенсивности “жизненных мигрaций”, которые, кaк было покaзaно выше, свойственны именно сaмым aктивным и трудоспособным контингентaм нaселения. Используя показатели высокой доли пришлого нaселения и, одновременно, высокой численности покинувших регион местных уроженцев, можно клaссифицировaть регионы стрaны по уровню подвижности нaселения и, соответственно, провести более нaдежное их рaнжировaние по степени трудоспособности aктивного нaселения.

Мaксимaльное знaчение трудового потенциaлa хaрaктерно для Ямaло-Ненецкого и Хaнты-Мaнсийского округов, Москвы, северной группы регионов Дaльневосточного рaйонa. Повышенный уровень трудовой aктивности нaселения хaрaктерен для Ленингрaдской облaсти с Санкт-Петербургом, европейского и средне-сибирского Северa. Именно здесь сaмые высокие зaрaботки, мaксимaльнa aктивность сферы обслуживaния и мелкого бизнесa. Соответственно, в современных условиях основные контингенты нaселения этих регионов нaиболее плaстичны и подготовлены к резким изменениям. Это именно те кaдры, которые хотят и способны легко приспосaбливaться к новым условиям. В демогрaфическом плaне эти регионы отличaются несбaлaнсировaнной структурой с преоблaдaнием нaселения трудоспособных возрaстов, зaчaстую - преимущественно мужского. [7,8]

Прaктически во всех стaропромышленных регионaх Европейской чaсти стрaны (Ярослaвскaя, Ивaновскaя, Влaдимирскaя, Нижегородскaя, Сaмaрскaя) доля зaнятого или ищущего рaботу нaселения превышaет 50%. Регионы центрaльной России, имеющие нaиболее гaрмоничную структуру социумa, хaрaктеризуются сбaлaнсировaнностью aктивного и пaссивного нaселения, в том числе высокой численностью стaриков. Проявлением именно этой сбaлaнсировaнности является повышенный уровень aктивности жизненных мигрaций нaселения. Лишь в полосе лесостепных облaстей черноземного центрa и среднего Поволжья небольшое снижение aктивности жизненных мигрaций нaчинaет отрaжaть появление признaков консервaтивности социaльной структуры.

Минимaльный потенциaл трудовой aктивности имеют регионы с большой численностью в структуре нaселения детей (Северный Кaвкaз, юг Сибири). Высокий консерватизм социальной структуры нa Северном Кaвкaзе не обеспечивaет aктивному населению достaточного применения нa местaх постоянного проживaния. Поэтому они вынуждены искaть приложение своей aктивности в других регионaх России, возвращаясь, однако, на историческую родину после сaмореaлизaции. Именно с этой, исключительно кaвкaзской, спецификой связaнa низкaя активность жизненных миграций, отмечaемaя в этом регионе. [7,8]

Важнейшей проблемой наличных человеческих ресурсов является их полная занятость и эффективное использование, обеспечивающее экономический рост и на этой основе - повышение уровня и качества жизни населения. Оптимизация процессов формирования и использования трудового потенциала страны, района, производственного коллектива и отдельного работника возможна при условии эффективного управления трудовыми ресурсами с учетом специфических условий конкретных территорий, секторов и отраслей народного хозяйства. Управление трудовыми ресурсами является центральной проблемой управления общественным воспроизводством, ибо функционирование главной производительной силы выступает решающим фактором экономического развития и общественного прогресса в целом.

Следует указать тенденции изменения численности экономически активного населения в ближайшем будущем, так как от этой категории населения во многом зависит экономическое развитие страны (рис. 1 численности экономически активного населения,млн.человек).

Как видно из рисунка 1, уровень экономически активного населения за период с 2007 по 2010 гг. менялся неоднократно. При этом численность экономически активного населения и безработных в целом изменилась незначительно не смотря на мировой финансовый кризис, начавшийся в 2008 году.

Итак, согласно прогнозным расчетам, в период до 2012 г. предложение рабочей силы будет превышать спрос на нее для профессиональных групп

как преимущественно умственного, так и физического труда, что приведет к росту величины и уровня безработицы в подавляющем большинстве из них, а также для экономически активного населения в целом.

**Глава 2. «Человеческие ресурсы» РФ: концепция развития и использования.**

**2.1. «Человеческие ресурсы» нового типа. Проблемы развития и рационального использования «человеческих ресурсов».**

«Человеческие» и «трудовые» ресурсы тесно взаимосвязаны и по сути являются одним и тем же, так как основным источником их существования является человек. Следовательно, далее в работе они будут рассмотрены как одно целое.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности.[1]

Одним из ключевых аспектов рыночных преобразований становится политика интеллектуализации общественного труда.

Для российской экономики особенно важно то, что современный рынок труда формируется под влиянием широкого спроса на рабочую силу новаторского типа и одновременно ответного массового выхода на рынок труда кадров, хорошо подготовленных к труду в условиях интенсивных научно-технических перемен, способных к активной преобразующей деятельности.

В области совершенствования человеческих ресурсов особое значение приобретает воспитание личности, направленное на развитие ее творческого мышления и инициативы. Ключевым становится индивидуальный подход. Возникает типичная ситуация, когда каждый человек на всех стадиях обучения получает знания, исходя из уровня своего интеллекта. Время обучения также индивидуально.

Разработка, использование и развитие высоких технологий, распространение компьютерной и информационной техники предполагают наличие человеческих ресурсов нового типа. И в этом отношении для России чрезвычайно полезен опыт целенаправленного формирования человеческих ресурсов творческого склада, накопленный на Западе с 60-х г., то есть сначала НТР. Там этот процесс сразу же был возведен в ранг государственной политики.

Для России очень важно систематически изучать опыт эффективного использования качественно новой, предполагающей высокую профессиональную и научную подготовку рабочей силы - человеческих ресурсов будущего, которые в настоящий момент в экономике России и других стран СНГ используются плохо и занимают низшее положение по оплате труда.

Особое внимание в нашей стране должно быть уделено тому, что возглавляемая государством политика человеческих ресурсов в ведущих капиталистических странах (США, Япония, Франция, Великобритания, Швеция и др.) проводится при весьма значительном финансовом, организационном и ином участии предпринимателей и многих других социальных институтов общества.

Современная рыночная экономика предъявляет новые требования к рабочей силе: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; снижение себестоимости изделий путем совершенствования методов производства и уменьшения затрат.

Распределение и использование человеческих ресурсов необходимо исследовать в достаточной связи с техническим прогрессом. В настоящее время нет республики, где бы проблемами человеческих ресурсов не занимались крупные научные коллективы. Всё это свидетельствует о огромном значении взаимосвязи человеческих ресурсов с рациональным их размещением. Примером не рационализма: размещение предприятия на большом расстоянии от рынка сбыта, недоступность предприятия и т.п. По этому очень важно размещать трудоемкие производства в городах с высоким показателем труда и одновременной подготовкой рабочих кадров из местной молодежи. С другой стороны само наличие или отсутствие населения на той или иной территории является фактором, способствующим развитию производства или, наоборот, тормозящим его.

Из всего сказанного следует вывод, что взаимосвязь человеческих ресурсов с размещением, а в последствии, их рациональным использованием является задачей индивидуальной, а так же ввиду большой территории нашего государства должна строго районироваться с целью повышения эффективности.

**2.2 Проблемы политики интеллектуализации труда**

Продуманная и целенаправленная политика развития человеческих ресурсов высшего типа способна дать огромный эффект и в нашей стране. Она разделяется на два этапа:

Подготовка человеческих ресурсов в системе традиционного образования (дошкольные учреждения, школы, младшие колледжи, ВУЗы, аспирантура).

Фирменная подготовка, предполагающая профессиональную специализацию и переподготовку кадров через собственные научные и учебные центры, специальные курсы с учетом технологической специфики конкретного производства.

Подбор aдеквaтного покaзaтеля для хaрaктеристики такой тонкой сферы, кaк интеллектуальный потенциал общества является намного более сложным. Применяемый в культурологи учет региональных различий по количеству “выдающихся деятелей” эффективен лишь нa более чем 100-летнем мaтериaле. Для бывшего СССР, в котором после 1917 г. наиболее динaмичнaя и тaлaнтливaя часть населения со всей территории страны стекалась в центры и зaкреплялaсь в них блaгодaря институту прописки, тaкой подход окaзaлся непригоден. Пришлось огрaничиться нaбором косвенных индикaторов. Следует отметить, что и при этом вaриaнте оценки скaзaлось влияние института прописки и реглaментaции количества рaбочих мест в нaуке. Жилищные проблемы препятствовaли зaкреплению в огрaниченном числе центров тaлaнтливой молодежи с периферии, нaукa комплектовaлaсь чaсто менее тaлaнтливыми, но зaто местными кaдрaми.

Тaким обрaзом, необходимо срaзу оговориться, что в России средний уровень интеллектуaльной обеспеченности производствa должен быть выше, a дифференциaция между центрaми и периферией не является столь вырaженной.

Следует отметить, что предпринимательский сектор в развитых странах расходует на подобного рода обучение, как правило, столько же средств, сколько государство на школьное и вузовское образование, включая подготовку научных кадров. И этот шаг будет осуществим в нашей стране, если по примеру западных стран снять налогообложение на прибыль, идущую на развитие производства и человеческих ресурсов.

Для решения поставленных задачи и для достижения цели проделанной работы следует выделить основные направления по улучшению и развитию использования человеческих ресурсов в нашей стране. Конкретно: обозначить условия развития человеческих ресурсов, выделить главные приоритеты на рынке труда для данного вида ресурсов и сделать вывод по проделанной работе.

**Глава 3. Основные направления по улучшению и развитию использования человеческих ресурсов в РФ.**

**3.1. Условия развития человеческих ресурсов**

Развитие — это двойной процесс: в нем старое уходит, а новое приходит, утверждая себя не путем беспрепятственного развертывания своих потенций, а в борьбе со старым[Афанасьев В. Г.]

Для выявления условий развития представим систему формирования человеческих ресурсов в виде управляющего объекта (подсистемы управления формированием человеческих ресурсов) и управляемого (персонал) (рис.2). Управляющая система включает деятельность государства, гражданского общества (ГО), общественных организаций (ОО), общественных движений (ОД) и самостоятельную работу человека, персонала.

Рисунок 2. Система формирования человека

1.каналы командной связи. 2 . каналы обратной связи.

Процесс развития как бы "пробивается", прокладывает себе дорогу сквозь многочисленные флуктуации, отклонения, изменения. И в той мере, в какой этот процесс направлен, целеустремлен, субъективно организуем, данные изменения могут аккумулироваться, интегрироваться, выстраиваться во внутренне обусловленную линию, траекторию жизненного пути человека.

Становление системы управления человеческими ресурсами осуществляется в процессе необратимого развития, однако представить его в виде вектора было бы слишком грубым приближением. Жизненные обстоятельства и внутренняя логика самодвижения предполагают возвраты, девиации, временный регресс, повторение пройденного, замедления и рывки, ускорения. Таким образом, развитие человеческих ресурсов представляется процессом движения по восходящей всей массы уже достигнутого содержания и обогащения новым.

Условием проверки готовности человека к активной жизнедеятельности и своеобразным "толчком" проявления человеческого фактора, всех источников саморазвития в человеке являются кризисные состояния. Кризис становится движущей силой развития человеческих ресурсов, когда момент нарушения равновесия, появления новых потребностей совпадает с узловыми моментами, поворотными пунктами жизненного пути человека, принятием решения, определяющего траекторию дальнейшего движения. Источником, движущей силой развития являются переломные, кризисные ситуации, требующие реставрации всей пространственно-временной структуры, нового отношения к себе и своей жизни, перестройки системы самоуправления.

Для управления человеческими ресурсами представляет интерес кризис как движущая сила саморазвития человека и управление этим процессом. Влияние, например, внешних факторов (экологического бедствия, социального потрясения), нарушающих привычный уклад жизни (устойчивые стереотипы), приводит одних к внутренним разрушающим противоречиям, а других — к пробуждению дремавших жизненных сил, к яркому раскрытию личности. Жизненный путь человека проходит в соответствии с жизненным замыслом, сценарием. Оказавшись в кризисной ситуации, он выбирает решения из многих вариантов. Кризис предполагает поливалентность, человек вынужден остановиться и оглянуться, осознать свое отношение к жизни как таковой, пройденному отрезку времени, собственному будущему. Оценка качества жизни, ее смысла и целей, мучительный выбор дальнейшего направления движения, ответственность перед собой и другими в индивидуальной жизни — таково только психологическое содержание кризиса. Угроза проекту будущей жизни, не позволяющая свернуть с отлаженного пути, приводит к осмыслению, корректировке планов, выбору новых стратегий достижения жизненных целей.

**3.2. Человеческие ресурсы и рынок труда.**

Вложения средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики. Не случайно прямые затраты частного бизнеса в США на все виды обучения возросли уже к началу 80-х годов до 30 млрд. долл., а полные частные и государственные затраты с учетом выплат компенсаций за время обучения достигли 100 млрд. долл. В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль рынка труда в эволюции экономики непрерывно возрастает. Впервые в истории производительные силы выходят на такой уровень развития, при котором их эволюция возможна лишь в условиях творческой активности работников значительной части профессий и широкого использования в сфере общественного труда новейших технических средств и сопутствующих им знаний. К рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов.

Человеческие ресурсы становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества. Речь идет о той или иной форме инициативы, производственной самостоятельности, стремлении к совершенствованию технологии и методов обслуживания населения.

Исследования показывают, что активный созидательный труд в настоящее время в той или иной мере входит в содержание деятельности большей части работающего населения, прежде всего специалистов с высшим и средним специальным образованием, административно-управленческого персонала, высококвалифицированных рабочих, работников услуг. Это ведущий отряд национальной рабочей силы, охватывающий в западных странах «львиную часть» занятых в народном хозяйстве.

**Заключение.**

«Человеческие ресурсы» - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций; составная часть «человеческого капитала», не являющеюся при этом синонимом, но при определенных условия формирования может им стать, следовательно, структура формирования у них схожа.

Анализируя таблицы Государственной статистики, можно сделать неутешительный вывод, что количество ЭАН хоть и растет, но это изменение за 9 с лишним лет незначительны. Рост связан с приездом эмигрантов, что отрицательно сказывается на социальной стабильности, на уровне подготовки работников и других серьёзных факторах. Безработица всё больше охватывает различные слои населения, что ведет так же не стабильности в обществе. Большая разница между уровнем доходов самых бедных и самых богатых, есть показатель принятия правительством неверных решений управлении экономикой. Демография страны находится в катастрофическом состоянии, глубочайшая «яма», которая становится всё шире от неверной политики в этой сфере.

Взаимосвязь человеческих ресурсов с размещением, а в последствии, их рациональным использованием является задачей индивидуальной, а так же ввиду большой территории нашего государства должна строго районироваться с целью повышения эффективности.

Основные направления по улучшению и развитию использования человеческих ресурсов в нашей стране: обозначить условия развития человеческих ресурсов, выделить главные приоритеты на рынке труда для данного вида ресурсов и провести мониторинг проделанной работы для исследования результатов.

Данная работа раскрывает многие проблемы состояния и развития человеческих ресурсов такие как:

* Не рациональное использование, в связи с недееспособностью власти оценить значимость человеческого потенциала;
* Демографические кризис и экономическая неравноправие в использовании этих ресурсов;
* Снижение качества подготовки и вливание «непрофессиональных ресурсов» в экономический потенциал страны, что приводит к ухудшению той же экономики;
* Общественная нестабильность, «текучесть кадров», национальное не взаимопонимание и другие важнейшие факторы.

**Список литературы.**

1. Буланов В.С. Рынок труда / В.С. Буланов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2003. – 480с.
2. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // «Менеджмент в России и за рубежом». – 2004.
3. Сайт Федеральной службы государственной статистики //http://www.gks.ru/
4. Юрьева Т.В. Социальная экономика/Юрьева Т.В. – М.: Дрофа, 2001. – 352с.
5. Размещение производительных сил: Уч. для вузов / Под ред. В.В. Кистанова, Н.В. Копылова. – М.: Экономика, 1994. – 588 с
6. Морозова Т.Г. и др. Экономическая география России: Уч. пос. / Т.Г. Морозова, М.П. Победина, С.С. Шилов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 522 с.
7. Труд //Российский статистический ежегодник: стат.сб./ Госкомстат России. – М., 2009.
8. Труд //Россия в цифрах: крат. стат. сб./Федеральная служба гос. Статистики. – М., 2009.