

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Институт экологии и географии  
Кафедра географии

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ Г. Ю. Ямских  
подпись          инициалы, фамилия  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

05.03.02 География

05.03.02.03 Экономическая и социальная география

**Трудовые ресурсы Красноярского края**

Научный руководитель	_____	<u>доц., канд. геогр. наук</u>	<u>Н. А. Лигаева</u>
	подпись, дата	должность, ученая степень	инициалы, фамилия
Выпускник	_____		<u>С. О. Полуян</u>
	подпись, дата		инициалы, фамилия
Нормоконтролер	_____		<u>М. И. Кокова</u>
	подпись, дата		инициалы, фамилия

Красноярск 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1 Теоретический аспект исследования трудовых ресурсов .....	4
1.1 Сущность понятия и значение трудовых ресурсов .....	4
1.2 Факторы формирования и использования трудовых ресурсов.....	6
1.3 Структура и баланс трудовых ресурсов.....	9
2 Особенности трудовых ресурсов России .....	16
3 Экономико-географические особенности трудовых ресурсов края .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
3.1 Структура занятости по видам экономической деятельности .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
3.2 Половозрастная структура.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Занятость и безработица края .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Прием и выбытие работников .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Заключение .....	20
Список использованных источников .....	22

## ВВЕДЕНИЕ

Трудовые ресурсы – один из основных и важнейших факторов, определяющих эффективное развитие экономики регионов. На сегодняшний день Красноярский край является перспективным и развивающимся регионом, что несомненно сказывается на рынке труда. Для того, чтобы ориентироваться на рынке труда и выявить проблемы в развитии региона, следует изучить особенности трудовых ресурсов Красноярского края. В этом заключается актуальность работы.

Цель работы: выявить экономико-географические особенности трудовых ресурсов Красноярского края.

В соответствии с поставленной целью в задачи курсовой работы входит:

1. Рассмотреть понятие и значение трудовых ресурсов.
2. Рассмотреть структуру занятости по видам экономической деятельности.
3. Выявить географические различия трудовых ресурсов по городским округам и муниципальным районам.
4. Выявить проблемы рынка труда.

Объектом исследования являются трудовые ресурсы.

Предметом исследования является изменения экономически активного населения.

Методы исследования: сравнительно-географический, статистический, информационно-компьютерных технологий.

# 1 Теоретический аспект исследования трудовых ресурсов

## 1.1 Сущность понятия и значение трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому состоянию, полученному образованию, профессионально-квалификационному уровню может заниматься общественно-полезной деятельностью. Трудовые ресурсы состоят как из занятых, так и из потенциальных работников.

Численность трудовых ресурсов страны в целом или отдельного региона определяется следующим образом:  $TR = Ч_{тр} - Ч_{нераб} + Ч_{подр} + Ч_{раб.пенс}$ , где  $Ч_{тр}$  - численность населения в трудоспособном возрасте;  $Ч_{нераб}$  - численность неработающих лиц того же возраста (инвалиды 1 и 2 групп, лица льготных пенсионных возрастов);  $Ч_{подр}$  - численность работающих подростков (в возрасте до 16 лет);  $Ч_{раб.пенс}$  - численность работающих лиц пенсионного возраста.

В Российской Федерации трудоспособный возраст для мужчин составляет 44 года (от 16 до 59 лет включительно), для женщин - 39 лет (от 16 до 54 лет включительно) [1, 2]. В стране с развитой экономикой различаются экономически активное и неактивное население. В экономически активное население входят все занятые и безработные. В экономически неактивное население входят те, кто по каким-либо причинам не желает работать, лица, получающие пенсии по старости на льготных условиях, а также инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью, а также те, кто отчаялся найти работу [5]. В эту же категорию в западной статистике включают учащихся очных форм образования. В российской статистике таких учащихся относят к категории занятых.

Важнейшими социально-трудовыми показателями являются обеспечение полной занятости трудовых ресурсов и высокой продуктивности труда, создание позитивных условий для работы людей и повышение уровня заработной платы, достижение должного экономического роста и уровня жизни

персонала. Трудовые ресурсы играют главную роль в осуществлении данных экономических задач.

Для увеличения объемов продаж высокое значение имеют: высокий уровень производительности труда, достаточная обеспеченность предприятий необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование [12]. Например, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и качества их использования зависят объем и сроки выполнения всех работ, величина прибыли, а также другие экономические показатели.

Экономический потенциал страны, национальное богатство и качество жизни зависят от трудовых ресурсов, уровня развития трудового или человеческого потенциала. Эффективная занятость в условиях рыночных трудовых отношений представляет собой такую степень использования рабочей силы, при которой достигается равенство или превышение прибыли над затратами [13, 15]. При этом для восстановления затраченной рабочей силы уровень заработной платы каждого работника не должен быть ниже, чем установленный прожиточный минимум.

Персонал предприятия является совокупностью работников определенных категорий и профессий, занятых общим делом, направленным на удовлетворение своих материальных потребностей. С учетом действующих на рынке труда законов спроса и предложения, в условиях рынка формируется необходимый профессионально-квалификационный состав работников каждого предприятия.

Основой высокой трудовой отдачи работников различных категорий служит создание качественных условий труда на любом рабочем месте. Работоспособность человека и результаты его труда определяются различными взаимосвязанными факторами, среди которых на лидирующем месте выступают условия труда, его тяжесть и интенсивность, характеризующие в итоге затраты и результаты труда [15]. Отсюда следует, что рациональное использование труда, управление персоналом должно учитывать создание на всех предприятиях с любой формой собственности, в каждом трудовом

процессе соответствующих условий для оптимального расходования рабочей силы – умственных, физических и предпринимательских способностей персонала.

## 1.2 Факторы формирования и использования трудовых ресурсов

Население и трудовые ресурсы являются основой обеспечения системы управления трудовыми ресурсами любой страны. Они представляют собой совокупность взаимосвязанных единым механизмом управления средств (финансовых, материальных, технических, людских и др.), который характеризует их количественный и качественный состав.

В источники формирования трудовых ресурсов входят три основные категории населения:

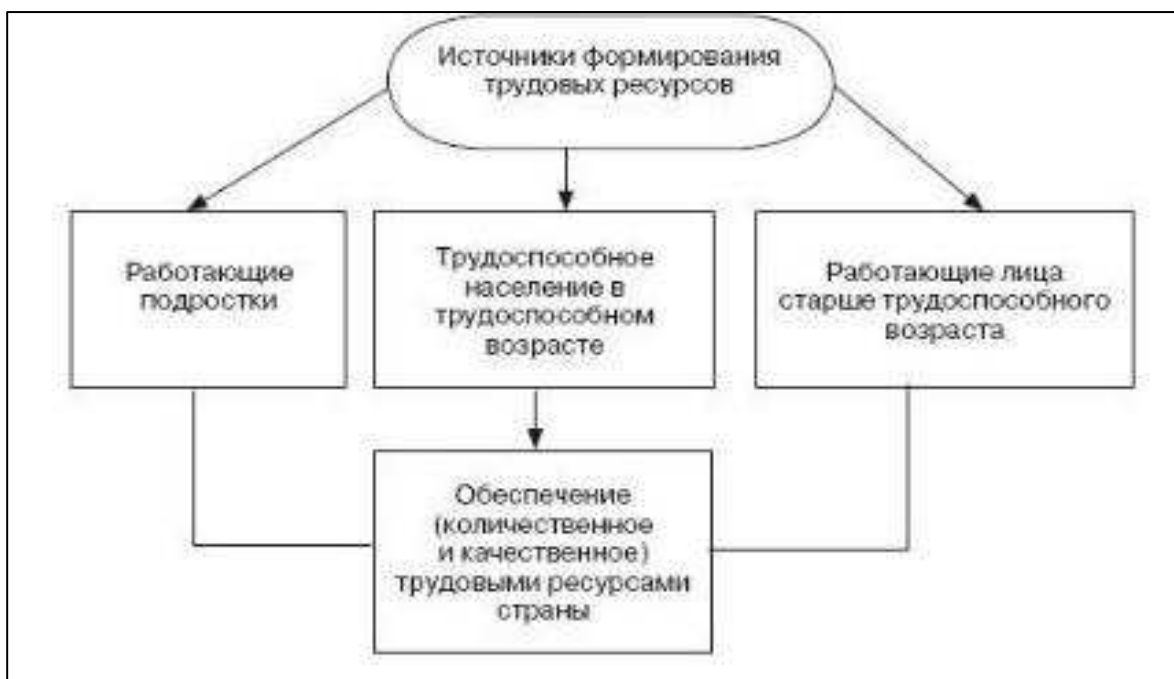


Рисунок 1 – Источники формирования трудовых ресурсов [4]

Естественной основой трудовых ресурсов является население, выступающее как историческая совокупность людей, которые проживают на определенной территории.

Если рассмотреть проблему формирования трудовых ресурсов промышленных предприятий с точки зрения конкретного территориального формирования, то эта проблема имеет, разумеется, самостоятельное значение [4]. Это видно из того, что объектами управления выступают такие стороны производственно-хозяйственной деятельности, как определение рациональной структуры производственного персонала, расстановка работников в процессе производства, повышение эффективности использования живого труда, совершенствование качественного состава совокупной рабочей силы на предприятиях.

Влияние демографических процессов на формирование трудовых ресурсов происходит через рост населения и изменение половозрастного состава. При этом возрастной состав населения воздействует на экономическую нагрузку трудоспособного населения, мобильность населения, а также на уровень производительности труда и т.д. [4]. В общем, изменения в составе населения и формирование потенциала трудовых ресурсов являются взаимосвязанными и взаимообусловленными. Демографическая политика охватывает большой спектр проблем воспроизводства населения, формирования состава и структуры трудовых ресурсов, их рационального использования. Согласно прогнозам, процесс демографического старения России только ускорится.

Под демографической политикой следует понимать влияние на воспроизводство населения путем создания целого комплекса социально-экономических мероприятий, влияющих на демографические процессы страны.

В цели демографической политики входят:

1. Сокращение ручного труда и замена информационно-техническими системами;
2. Решение социальных вопросов (улучшение жилищных проблем, формирование эффективных систем кредитования для молодых семей и др.);
3. Решение вопросов трудоустройства и достойного заработка.

Трудовые ресурсы функционируют на рынке труда. Рынок труда в свою очередь функционирует, по определенным законам и принципам, как и любой другой рынок, а это, в свою очередь, формирует огромное количество условий и факторов, которые необходимо учитывать [4]. Ведущая роль в этом взаимодействии отходит размещению производства, которое определяет в итоге размещение населения. Размещение трудовых ресурсов, в свою очередь, и всего населения имеет большое воздействие на размещение производства. Фактором, способствующим развитию производства либо же тормозящим его, является сам факт наличия или отсутствия населения на той или иной территории.

Повышение трудообеспеченности городов, регулирование распределения и перераспределения общественного труда между отраслями народного хозяйства становится главной целью органов управления. Мобильность трудовых ресурсов, распределение их в пользу приоритетных отраслей является закономерным процессом, и он вызван как ускорением научно-технического прогресса, так и интенсификацией производства. Довольно часто возникают диспропорции в отраслевой и территориальной трудовой обеспеченности [4]. Главным фактором их размещения является проведение эффективной демографической и социальной политики, которая способствует росту населения в муниципальных образованиях с напряженным балансом трудовых ресурсов. Важным фактором при размещении трудоемких производств является учет трудоизбыточности городов, а также формирования условий для подготовки рабочих кадров из местной молодежи. Поэтому требуется постоянно уделять внимание совершенствованию размещения производительных сил, которое в свою очередь будет обеспечивать экономию общественного труда, комплексное и высокоэффективное развитие от малого до крупнейшего города.

В сфере использования трудовых ресурсов первостепенной задачей является обеспечение эффективности занятости населения, увеличение качества и конкурентоспособности рабочей силы. Это касается, в первую



очередь, тех мест, где концентрируется рабочая сила, а соответственно повышается обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, что в свою очередь стимулирует их эффективное использование, высокий уровень производительности труда для увеличения объемов произведенной продукции и повышения эффективности производства [4]. Например, от обеспеченности предприятий трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и сроки выполнения всех работ, повышение рациональности использования оборудования и как итог – увеличения объема производства продукции, снижение ее себестоимости, повышение прибыли и улучшение других различных экономических показателей.

### **1.3 Структура и баланс трудовых ресурсов**

Структура трудовых ресурсов - соотношение различных компонентов, входящих в состав трудовых ресурсов и характеризующих их различные стороны [2]. Для построения структуры должен быть выбран отличительный критерий, соответствующий каждому элементу генеральной совокупности, на базе которой в последствии формируется классификация элементов.

Выделяются следующую структуру трудовых ресурсов: по полу, возрасту, месту проживания, образованию, профессионально – квалификационной принадлежности и т.д.

Некоторые элементы трудовых ресурсов классифицируются по тем же признакам, а также по дополнительным особенным признакам. Так, экономически активное население можно разделить по характеру экономической активности на занятых и безработных.

Структуры занятых рассматриваются по формам и видам занятости, размерам оплаты труда, условиям труда, стажу, отрасли занятости, статусу занятости, статусу занятости и т.д. [12]. Структура безработных может быть рассмотрена по стажу безработицы, причинам, способу поиска работы и т.д.

### *Структура трудовых ресурсов по возрасту*

Возрастная структура характеризуется соотношением различных возрастных групп в общей структуре трудовых ресурсов. Обычно выделяются 4 крупные возрастные группы:

- Молодежь в возрасте от 16 до 29;
- Зрелый трудовой возраст – 30-49 лет;
- Лица предпенсионного возраста – 50-54 года (59 у мужчин);
- Лица пенсионного возраста – от 55 (60 у мужчин) и старше.

В научно-практических целях помимо укрупненных возрастных интервалов изучают возраст структуры с 5 и 10 летними интервалами.

Трудовая активность населения в одних и тех же группах имеет общие тенденции. Так, в структуре молодежи выделяются:

- Подростки (16-17), для которых характерно завершение общего образования;
- В группе от 18 до 24 лет большая часть молодежи занята получением профессионального образования и первого трудового опыта;
- Старшая возрастная подгруппа 25-29 лет по своим качественным характеристикам, по уровню конкурентоспособности и экономической активности близка к зрелым трудовым ресурсам, на что указывают показатели безработицы и занятости указанной группы трудовым ресурсам.

Наиболее высокая трудовая активность и занятость характерна для зрелых трудовых ресурсов, обладающих высоким опытом трудовой занятости и стабильной конкурентоспособностью на рынке труда.

У людей старше 50 лет трудовая активность постепенно снижается, отдельную группу составляют работающие пенсионеры [15]. Трудовая активность лиц пенсионного возраста остается довольно высокой на протяжении 3-5 лет после вступления в трудовой возраст, а затем наблюдается резкое снижение, причем трудовая активность пенсионеров мужского пола по оценкам специалистов примерно в 2 раза выше.

Структура трудовых ресурсов по возрасту испытывает сильное влияние демографического фактора, значительно зависит от уровня смертности в трудоспособном возрасте.

Пополнение населения в трудоспособном возрасте за счет молодежи и уменьшение за счет лиц, переходящих пенсионный рубеж как фактор, формирующий численность трудовых ресурсов, носит исторический характер.

Изменения в условиях рождаемости и смертности сказывается через 16 лет на численности тех, кто пополняет ряды трудовых ресурсов и через 55 (60) лет на тех, кто уменьшает численность трудовых ресурсов.

Волнообразная динамика численности населения трудоспособного возраста ставит перед экономической и трудовой сферой серьезные задачи, основанные на адаптации с этой динамикой. Особенно это актуально в период развития экономики в рыночной ситуации.

С конца 20 – начала 21 века демографический фактор функционирует на обострение проблемы трудоустройства.

#### *Структура трудовых ресурсов по полу*

Структура трудовых ресурсов по полу является важным критерием для формирования эффективной структуры занятости по сферам предложения труда [14]. Ее определение происходит путем выявления соотношения мужчин и женщин в структуре трудовых ресурсов вообще, либо в их отдельных компонентах (экономически активные, занятые и безработные). Анализу подвергаются возрастные группы. Половая структура трудовых ресурсов отличается как по сферам и отраслям занятости, так и по отдельным территориальным образованиям страны.

Несмотря на тенденцию выравнивания соотношения долей мужчин и женщин, в структуре занятости населения, по отдельным субъектам, наблюдается существенная диспропорция, которая объясняется отраслевой специализацией регионов, производство которых основывается на

использовании либо женского, либо мужского труда, а также характером миграционных процессов.

На структуру трудовых ресурсов по полу оказывает влияние также различия в длительности трудоспособного возраста мужчин и женщин [1, 15]. Однако, высокие показатели смертности среди мужчин в трудоспособном возрасте нивелирует влияние данного фактора.

#### *Структура трудовых ресурсов по уровню образования*

Структура трудовых ресурсов по уровню образования служит объективным показателем, который характеризует интеллектуальный потенциал общества. При анализе указанной структуры учитываются следующие показатели:

- уровень образования трудоспособного населения, в т.ч. общего и профессионального;
- доля лиц, имеющих различные уровни образования занятого населения и безработных;
- динамика численности учащихся по видам обучения;
- уровень образования мужчин и женщин городского и сельского населения;
- показатели развития системы профессионального образования, в т.ч. численность и состав учащихся, а также выпускников по уровню образования и направлениям подготовки;
- численность аспирантов и научных работников, их структура и распределение по отраслям знаний и экономики.

Указанная структура трудовых ресурсов, а также рассчитанные на ее основании абсолютные и относительные показатели важны для трудоустройства экономики, определения необходимости в рабочей местах, нахождения инструментов, стимулирующих эффект распределения трудовых ресурсов и т.д.

### *Баланс трудовых ресурсов*

Основой статистической отчетности по наличным трудовым ресурсам является баланс трудовых ресурсов. Его составляют ежегодно по стране в целом и по отдельным регионам.

Баланс трудовых ресурсов - это система показателей, которая отражает численность и состав трудовых ресурсов, их распределение на занятых по отраслям экономики и формам собственности, безработных и экономически неактивное население.

Баланс трудовых ресурсов состоит из ресурсной и распределительной частей. Ресурсная часть характеризует наличие трудовых ресурсов и источники их формирования. Этот раздел содержит данные о населении в трудоспособном возрасте и работающих лиц, выходящих за границы трудоспособного возраста. Источниками информации являются текущие показатели демографической статистики о численности населения в указанном возрасте; данные органов социальной защиты населения о численности неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях; данные обследования населения по проблемам занятости работающих пенсионеров и подростков.

Распределительная часть дает представление о соотношении экономически активного и экономически неактивного населения с выделением отдельных групп. Источниками информации о распределении трудовых ресурсов являются:

- сведения предприятий и организаций о численности занятых;
- материалы обследования населения по проблемам занятости;
- данные органов государственной службы занятости о численности официально зарегистрированных безработных;

- данные учебных заведений о численности обучающихся по дневной форме обучения.

Баланс трудовых ресурсов и их распределения строятся и для России в целом, и для отдельных ее субъектов. Разнообразные группировки, используемые в балансе трудовых ресурсов, позволяют дать широкую социально-экономическую характеристику трудовых ресурсов с точки зрения занятости в экономике и неиспользованного ресурсного резерва.

Чтобы привести в соответствие данные ресурсной и распределительной частей, в численность трудовых ресурсов отдельным пунктом включаются сведения об иностранной рабочей силе, работающей на территории страны. Очевидно, что составление баланса трудовых ресурсов различных регионов требует весьма больших затрат времени. Но все же можно утверждать, что метод баланса трудовых ресурсов дает весьма надежную обобщенную информацию о трудовых ресурсах.

Также выделяется баланс рабочих мест и трудовых ресурсов. Под ним понимается система показателей, которая характеризует соотношение среднегодового количества рабочих мест и трудовых ресурсов по всем видам занятости.

Баланс движения трудовых ресурсов, в свою очередь, отражает процесс поступления и выбытия трудовых ресурсов. Этот баланс составляется как в целом по стране, так и по отдельным субъектам. Система балансов трудовых ресурсов – это ряд взаимосвязанных таблиц, которые характеризуют процессы воспроизводства и использования трудовых ресурсов страны и ее отдельных территорий в конкретных условиях общественного развития.

Схема баланса позволяет устанавливать: соотношение в распределении трудовых ресурсов по отраслям народного хозяйства; разделение их между городами и селами, уровень и степень занятости в домашнем и личном подсобном хозяйстве; отвлечение трудоспособного населения на обучение с отрывом от производства; уровень занятости трудовых ресурсов в общественном хозяйстве и на учебе; задействование в общественном

производстве лиц в нетрудоспособном возрасте; социальный аспект занятости; дополнительные источники обеспечения потребности народного хозяйства в рабочей силе и их размеры.

Движение трудовых ресурсов является сложным социально-экономическим и демографическим процессом изменения количественных и качественных характеристик части населения, выступающей носителем рабочей силы.

Общее движение трудовых ресурсов определяется объективными общественными условиями и включает:

- естественное движение – вступление в трудоспособный возраст новых поколений и потеря гражданами способности трудиться;
- социальное движение – изменение социального статуса граждан (переход трудящихся от физического к интеллектуальному труду);
- территориальное движение – отличие от миграции населения заключается в том, что имеется связь не только с переменой места жительства, но и с изменением трудовой деятельности, что влечет изменение профессии, специализации и т.д.;
- отраслевое движение – перемещение не только между разными экономическими сферами или организациями, но также и между отделами, структурными подразделениями;
- профессиональное движение – изменение трудовых функций работников, включает переход к другой специальности или переквалификацию работника;
- квалификационное движение – представляет собой переход работника от одного уровня квалификации (разряда, уровня) к другому и влияет на качественное улучшение рабочей силы.

## **2 Особенности трудовых ресурсов России**

Трудовые ресурсы России составляют 54% всего населения. Согласно статистическим данным, их занятость в хозяйстве в 2013 г. немногим более 93%; безработных – 5,8%. Уровень безработицы в России средний: в Японии – 4%, в США – 7%, в странах Западной Европы – 9%. На сегодняшний день структура трудовых ресурсов России характеризуется снижением доли трудоспособного населения, доли работающих пенсионеров и увеличением числа работающих подростков.

Российский рынок труда характеризуется рядом существенных особенностей. Во-первых, он обладает крайней неравномерностью размещения трудовых ресурсов. Крайний Север России, занимающий 2/3 ее территории, является зоной очагового заселения. Здесь сосредоточено всего 1/5 россиян, проживающих в населенных пунктах, которые разбросаны по огромной территории. Европейская территория России – зона сплошного заселения, где концентрируется 93 % населения страны [24]. Во-вторых, российский рынок труда характеризуется низкой мобильностью трудовых ресурсов. С одной стороны, это связано со значительными расстояниями между центрами экономической жизни, с другой – бедностью населения [24]. К тому же отсутствуют нормальные условия для самодвижения трудоспособного населения. В-третьих, весьма своеобразна качественная составляющая трудовых ресурсов страны [22]. В одном случае ее характеризует низкая дисциплина труда, иждивенческие настроения, в другом – высокий уровень образованности. Уровень грамотности взрослого населения в России составляет 99,6 % и является одним из самых высоких в мире, среднее образование имеет 95 % населения.

Сегодня рынок труда в России несбалансирован. Большая часть регионов страны являются трудоизбыточными. В целом ряде областей и республик России предложение рабочей силы значительно превышает спрос на нее



(Ивановская область, Республика Тува, Архангельская и Тамбовская области, республики Удмуртия, Бурятия, Калмыкия, Дагестан) [21]. В это же момент районы Крайнего Севера характеризуются недостаточностью рабочей силы, особенно квалифицированной [25]. Также присутствует неудовлетворенный спрос на отдельные категории специалистов при растущей безработице в большинстве профессиональных категорий рабочей силы.

Одну из важнейших задач социально-экономического развития хозяйственного комплекса России составляет обеспечение эффективного использования трудовых ресурсов во всех регионах. Для ее решения требуется объективная оценка трудовых ресурсов, находящихся в обществе, потребностей хозяйственного комплекса в рабочей силе и путей наиболее рационального использования трудовых ресурсов в стране и регионах, исходя из интересов всего общества.

Способность населения выполнять определенный объем физического труда характеризуется долей трудоспособных членов общества [23]. Но если характеризовать воспроизводство только этими показателями, за скобками остаются различия в трудовой активности работающего населения.

Более надежным для этих целей будет применение индикаторных показателей - например, интенсивности "жизненных миграций", которые свойственны именно самым активным и трудоспособным контингентам населения. Используя показатели высокой доли пришлого населения и, одновременно, высокой численности покинувших регион местных уроженцев, можно классифицировать регионы страны по уровню подвижности населения и, соответственно, провести более надежное их ранжирование по степени трудоспособности активного населения.

Максимальное значение трудового потенциала характерно для Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского округов, Москвы, северной группы регионов Дальневосточного района. Повышенный уровень трудовой активности населения характерен для Ленинградской области с Санкт-Петербургом, европейского и среднесибирского Севера [21, 25]. Именно здесь самые высокие

заработные платы населения, самая высокая активность сферы обслуживания и мелкого бизнеса. Соответственно, в современных условиях основные контингенты населения этих регионов наиболее пластичны и подготовлены к резким изменениям. Это именно те кадры, которые имеют желание и в состоянии легко адаптироваться к новым условиям [24]. В демографическом плане эти регионы отличаются несбалансированной структурой с преобладанием мужского населения трудоспособных возрастов.

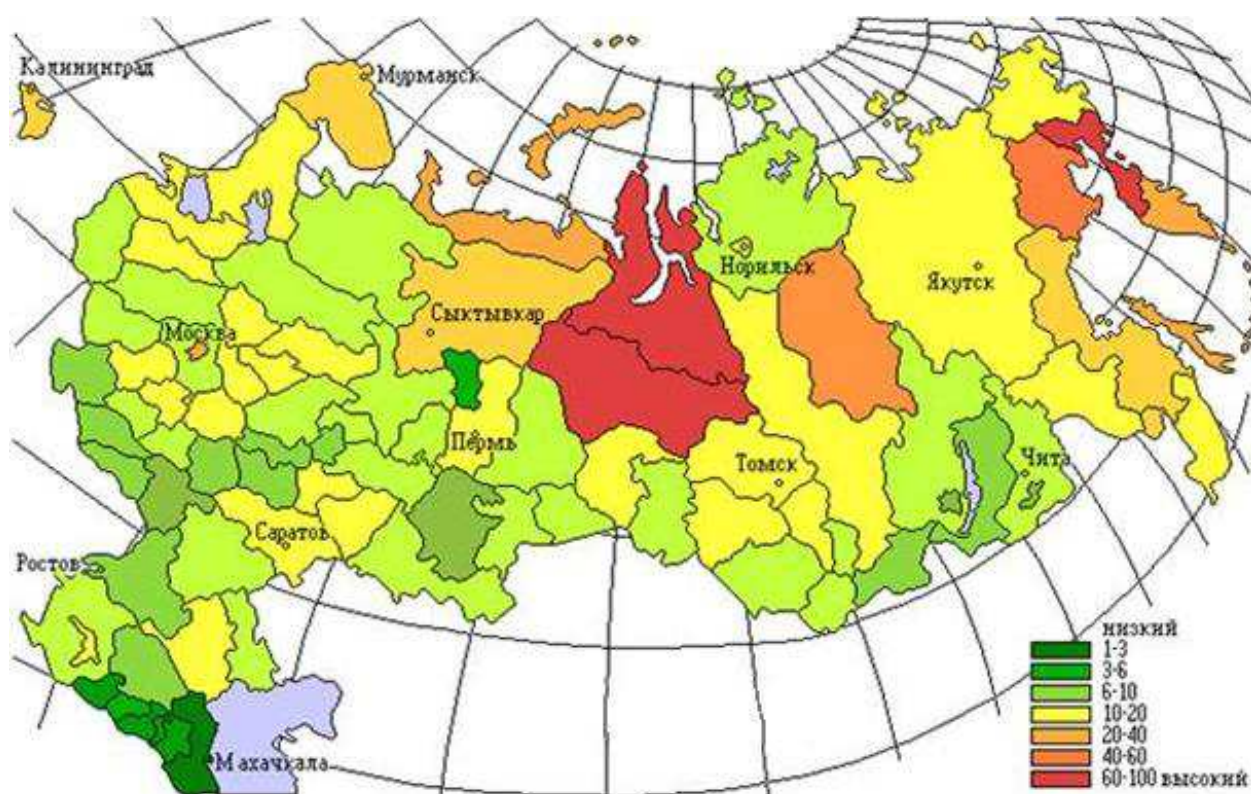


Рисунок 2 – Трудовой потенциал населения [21]

Практически во всех старопромышленных регионах Европейской части страны (Ярославская, Ивановская, Владимирская, Нижегородская, Самарская) доля занятого или ищущего работу населения превышает 50% [21]. Регионы центральной России, имеющие наиболее сбалансированную структуру общества, характеризуются сбалансированностью активного и пассивного населения, в том числе высокой численностью стариков. Проявлением именно этого фактора является повышенный уровень активности жизненных миграций

населения [22]. Лишь в полосе лесостепных областей черноземного центра и среднего Поволжья небольшое снижение активности жизненных миграций начинает отражать появление признаков консервативности социальной структуры.

Минимальный потенциал трудовой активности имеют регионы с большой численностью в структуре населения детей (Северный Кавказ, юг Сибири). Высокий консерватизм социальной структуры на Северном Кавказе не обеспечивает активному населению достаточной реализации на месте их жительства [25]. Поэтому они вынуждены искать применение своих способностей к труду в других регионах России, но все же возвращаясь на историческую родину после самореализации. Именно с этой, исключительно кавказской, спецификой связана низкая активность жизненных миграций, отмечаемая в этом регионе.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Анализ экономико-географических особенностей трудовых ресурсов Красноярского края показал преобладание мужского трудоспособного населения, занятого в сферах добывающей и обрабатывающей промышленности, строительства, транспорта, электроэнергетики, лесозаготовки, деревообрабатывающей промышленности и сельского хозяйства.

Исключением является столица региона – город Красноярск, в котором преобладает женское трудоспособное население. Женщины в основном заняты в сферах торговли, образования и здравоохранения. Данная тенденция наблюдается во всем регионе, но в Красноярске является более выраженной, поскольку в городе постепенно сфера услуг начинает занимать все большую долю на рынке труда. И стоит также обратить внимание на то, что внутрикраевые районы подвержены влиянию специализации столицы региона, в связи с чем районы, ближе всего расположенные к центру, имеют чуть более высокую долю женщин в структуре населения, чем периферийные районы.

Также стало заметно снижение численности трудоспособного населения края. Данная проблема наблюдается при изучении данных по занятости и безработице трудоспособного населения. С 2015 по 2016 год у мужского населения наблюдалось снижение численности как занятого, так и безработного населения, что говорит о том, что трудовые ресурсы постепенно покидают регион. На это влияют проблемы с организацией новых производств, поддержание в работе старых производств и тяжелые условия труда. Так же сказывается фактор старения населения, которое из-за тяжелых условий труда не может продолжать работать в промышленном секторе. Новые трудовые

ресурсы предпочитают для работы сферу услуг, которая не в состоянии обеспечить всех рабочими местами.

На основании данных по приему и выбытию работников по отраслям, можно сделать вывод, что на сегодняшний день самой приоритетной для трудоспособного населения отраслью является образование. В целом сфера услуг отличается более положительной тенденцией, нежели производственная сфера, которая в свою очередь отличается преобладанием выбывающих работников, что говорит о не востребоваемости данной отрасли у трудовых ресурсов.

Если учесть, что численность выбывающих работников выше, чем численность принятых на работу, но численность безработных не превышает численность работающего населения, можно сделать вывод, что край испытывает проблемы с удержанием трудоспособного населения.

Сокращение численности населения характеризуется снижением числа квалифицированных кадров, которые покидают регион в поисках рабочих мест. Это связано с переизбытком специалистов в непромышленных отраслях, утратой сферой промышленности перспектив для новых кадров, низкое качество образования.

Несмотря на то, что Красноярский край является довольно перспективным регионом России, в настоящий момент он испытывает трудности в области трудовых ресурсов.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Покровский, В. И. Население : науч. изд. / В. И. Покровский – Санкт-Петербург, 1890. – С. 256-301.
2. Горкин, А. П. География. Энциклопедия : науч. изд. / А. П. Горкин. – Москва : Росмэн, 2006. – 624 с.
3. Аналитический центр Юрия Левады «Левада-центр» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.levada.ru>
4. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krasstat.gks.ru>
5. Свободная Энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс] : база данных. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>
6. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва [Электронный ресурс]: Отдел ведения Статистического регистра и общероссийских классификаторов. – Режим доступа [http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/krasstat/ru/about/structure/Otdiel-viedieniia-Statistichieskogho-rieghistra-53](http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krasstat/ru/about/structure/Otdiel-viedieniia-Statistichieskogho-rieghistra-53).
7. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва [Электронный ресурс]: Отдел труда, образования, науки и инновации. – Режим доступа [http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/krasstat/ru/about/structure/Otdiel-statistiki-truda-nauki-obrazovaniia-i-kul48](http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krasstat/ru/about/structure/Otdiel-statistiki-truda-nauki-obrazovaniia-i-kul48)
8. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва [Электронный ресурс]: Отдел статистики уровня жизни и обследований домашних хозяйств. – Режим доступа: [http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/krasstat/ru/about/structure/Otdiel-statistiki-urovnia-zhizni-i-obsliedovanii49](http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krasstat/ru/about/structure/Otdiel-statistiki-urovnia-zhizni-i-obsliedovanii49).

9. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва [Электронный ресурс]: Отдел статистики населения и здравоохранения. – Режим доступа [http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts](http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts)
10. Шагинян, М. С. Семья Ульяновых: Очерки. Статьи : науч. изд. / М. С. Шагинян – Москва, 1959. – С. 683-685.
11. Петров, М. П. Региональные исследования Географического общества : науч. изд. / М. П. Петров – Москва, 1970. – С. 88-108.
12. Абрамов, А. А. Основы эргономики : науч. изд. / А. А. Абрамов – Москва, 2001. – С. 126-144.
13. Подолинский, С. А. Труд человека и его отношение к распределению энергии : статья / С. А. Подолинский – Москва, 2005. – С. 2-4.
14. Бредихин, С. С. Человек в труде: элементы синтетической концепции : науч. изд. / С. С. Бредихин – Челябинск, 2014. – С. 70-75.
15. Бредихин, С. С. Человек в труде культурно-исторический и актуальный аспекты : науч. изд. / С. С. Бредихин – Челябинск, 2014. – С. 58-64.
16. Мануйлов, А. А. Труд : науч. изд. / А. А. Мануйлов – Санкт-Петербург, 1890. – С. 47-48.
17. Горц, А. Иммигрировавший труд : науч. изд. / А. Горц – Лондон, 1970. – С. 56-73.
18. Эренберг, Р. Д. Современная экономика труда : науч. изд. / Р. Д. Эренберг – Москва, 1996. – С. 110-130.
19. Общеобразовательный журнал «Сезоны года» [Электронный ресурс]: <https://сезоны-года.рф/город%20Красноярск.html>
20. Официальный портал Красноярского края [Электронный ресурс]: Проект Стратегии социально-экономического развития Красноярского края – режим доступа: <http://www.krskstate.ru/2030/plan>
21. Зубаревич, Н. В. Социальное развитие регионов России : науч. изд. / Н. В. Зубаревич – Москва, 2003. – С. 93-112.

22. Зущина, Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества : учеб. пособие / Г. М. Зущина, Л. А. Костин – Москва, 1996. – С. 51-59.
23. Гранберг, А. Г. Основы региональной экономики : учеб. пособие / А. Г. Гранберг – Москва, 2001. – С. 25-41.
24. Занятость и заработная плата [Электронный ресурс]: Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
25. Гохберг, М. Я. Федеральные округа Российской Федерации: анализ и перспективы развития ; науч. изд. / М. Я. Гохберг – Москва, 2002. – С. 3-20.
26. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]: Стратегия социально-экономического развития Красноярского края до 2030 года. – Режим доступа: <https://ecfor.ru/wp-content/uploads/2016/09/regionalnye-rynki-truda-rossijskoj-arktiki-makroekonomicheskaya-otsenka.pdf>
27. Эксперт Online [Электронный ресурс]: Россия столкнется с дефицитом трудовых ресурсов. – Режим доступа: <http://expert.ru/2017/05/29/trud/>



Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Институт экологии и географии  
Кафедра географии

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Г. Ю. Ямских  
подпись инициалы, фамилия  
« 11 » 06 2018г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

**Трудовые ресурсы Красноярского края**

05.03.02 География

05.03.02.03 Экономическая и социальная география

Научный  
руководитель

Лигаева  
11.06.18  
подпись, дата

доц., канд. геогр. наук  
должность, ученая степень

Н. А. Лигаева  
инициалы, фамилия

Выпускник

Полуян  
11.06.18  
подпись, дата

С. О. Полуян  
инициалы, фамилия

Нормоконтролер

Кокова  
11.06.18  
подпись, дата

М. И. Кокова  
инициалы, фамилия

Красноярск 2018