МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВПО «КубГУ»)**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПРАКТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Работу выполнил\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_П.В.Бирзула

(подпись, дата)

Факультет экономический

Направление 27.03.05 – Инноватика

Научный руководитель к.э.н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Аретова

(подпись, дата)

Нормоконтролер к.э.н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Аретова

(подпись, дата)

Краснодар 2017

СОДЕРЖАНИЕ

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

1 Теоретические аспекты регулирования рынка труда …….............................. 5

1.1 Понятие, инфраструктура и сущность рынка труда …................................. 5

1.2 Спрос и предложение на рынке труда ……………………………………... 9

1.3 Модели рынка труда ……………………………………………………… 11

2 Анализ функционирования рынка труда ………………………………… 17

2.1 Факторы, воздействующие на функционирование рынка труда ………17

2.2 Проблемы занятости и безработицы на рынке труда …………………….19

3 Практика регулирования рынка труда Российской Федерации ……………29

3.1 Современное состояние рынка труда Российской Федерации …………29

3.2 Государственное регулирование рынка труда Российской Федерации …32

3.3 Проблемы и направления в совершенствовании рынка труда Российской Федерации………………………………………………………………………..35

Заключение……………………………………………………………………….38

Список использованных источников…………………………………………...39

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день рыночная экономика – это сложная система, состоящая из различных структур: коммерческих, информационных, производственных и финансовых. Эти системы плотно взаимодействуют друг с другом, охватывая единое понятие рынка труда. Рынок труда, в свою очередь, это подвижная и достаточно динамичная структура, в которой работают как производители, так и покупатели. Взаимодействие первых и вторых – спрос покупателей – на рынке устанавливаются определённые цены и объёмы продаж самой различной продукции. Спрос на отдельную продукцию и ресурсы носит лишь вторичный характер, а ресурсы требуются лишь для того, чтобы произвести какие-либо продукты для конечного покупателя. Количество производителей и количество покупателей имеют большое значение, принимая участие в обмене денег на предлагаемую продукцию. Таким образом, рынок факторов производства, частью которого является рынок труда, регулирует распределение ресурсов, которые имеются в ограниченном количестве, между отдельно взятыми покупателями. Поэтому, чем более важен или нужен продукт на данный момент, или если он нужен для удовлетворения какой-то определённой потребности, соответственно, тем больше будет спрос на ресурсы, из которых этот продукт производится. Сейчас рынок труда в нашей стране неоднороден и многослоен: делясь на две связанные между собой сферы, которые несут абсолютно разную функциональную нагрузку, различаются способом, формами аккумуляции различных резервов рабочей силы, характерами влияния конкретно на уровни эффективности производства, положение работников, он формируется в определённых условиях, в то время как основные элементы его саморегулирования должным образом не приведены в соответствие с сегодняшней стоимостью рабочей силы, вследствие чего всё это влияет на некоторую деформацию спроса и предложения. Все эти факторы помогают установить следующее: современный российский рынок труда делится на «скрытый» и «открытый» (внутренний и внешний). Рынок труда сейчас – это совокупность определённых экономических отношений по поводу определённых условий купли-продажи рабочей силы, то есть это «поле» формирования предложения, а также и спроса на рабочую силу. Рынок труда отличается от всех прочих рынков, так как его регулирование играет особо важную роль в условиях рыночной экономики, а также потому, что проблема его эффективного функционирования имеет особую актуальность. Задача данной курсовой работы – рассмотрение основных теоретических и практических аспектов рынка труда, подходов анализа его функционирования; выявление современного состояния рынка труда в нашей стране, а также проблемы и направления, связанные с его совершенствованием.

1 Теоретические аспекты регулирования рынка труда

1.1 Понятие, инфраструктура и сущность рынка труда

Рынок труда – это особая система связей и конкуренции между нескольким группами: предпринимателями, государством и трудящимися по вопросам найма и использования в общественном производстве труда наёмного работника.

За качество функционирования рынка отвечает среда рыночной системы, а также внутренняя среда самого рынка труда. Она состоит из соподчинённых элементов, которые согласованно функционируют и связаны прочными отношениями.

Внутренняя среда системы рынка труда сложно организована, так как составляющие её элементы (такие как спрос на трудовые услуги, предложение трудовых услуг, трудовые посредники, профсоюзы и союзы работодателей, институт государственного регулирования) имеют самостоятельное содержание: структуру, свойства, функции, траекторию развития и движения.

Объект купли-продажи на рынке труда – это право на использование рабочей силы, а предмет торга – это определённый вид способностей человека и продолжительность применения этих способностей.

На рынке труда существует своя система отношений между его элементами: они представлены социально-экономическими отношениями и способами их организации. Первые представлены и складываются в сфере обращения (то есть внешний рынок труда) и в сфере производства (внутренний рынок труда), сопровождая весь процесс продвижения человека к труду – подготовка специалистов, их распределение, обмен, потребление трудовых услуг, которые оказываются работником работодателю за определённую плату.

Составляющие элементы рынка труда (иначе – субъекты) – это работодатели, наёмные работники, которые выступают носителями рабочей силы, государство.

Работодатели – это наниматели рабочей силы, предоставляют для рынка труда вакансии. Они имеют право выдвигать свои условия, поскольку они определяют качество и количество рабочих мест, а также и цену на труд. Рабочая сила – это трудоспособные граждане, которые ищут работу по найму. Они могут как соглашаться на условия работодателей, так и продолжать искать работу. При этом возможности влияния на работодателей у них крайне ограничены.

Государство – это регулятор рынка труда, активно влияющий на происходящие процессы. Влияние может быть непосредственным (содействие в трудоустройстве граждан, их профессиональное обучение) или косвенным (методы экономического принуждения путём законодательных изменений).

Особенности субъектов оказывают существенное влияние на интересы и мотивацию, а также на степень трудовой активности людей. Всё это отражается на состоянии рынка труда.

Структура отношений рынка постоянно находится в движении, она не стационарна, в неё постоянно включаются новые элементы, будь то под влиянием внешней среды или же из-за осознанной организации поведения субъектов. В основе их поведения лежит конкуренция за выгодные условия сделок, которая не всегда приводит к соглашению обеих сторон. Потому субъекты постоянно ищут наиболее эффективные способы коммуникации. А поскольку внешние факторы преобразуют рынок труда в сложное развивающееся явление, то это и придаёт структуре рынка внутреннюю динамику.

Следует обозначить принципиальное отличие труда от всех других видов деятельности, как такового: он является формой жизнедеятельности субъекта, реализует его жизненные цели и интересы. Именно поэтому цена труда представляет собой не просто разновидность цены за ресурс, а ещё и цену жизненного уровня, социального престижа, благополучия работника в финансовом плане.

Все функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества, в то время как труд выступает самым важным источником дохода и благосостояния. Труд – это важнейший производственный ресурс в экономике. В соответствии с этим обычно выделяют главные функции рынка труда:

– социальная функция обеспечивает нормальный уровень доходов и благосостояние людей, достаточный уровень воспроизводства производительных способностей работников;

– экономическая функция состоит в рациональном вовлечении, размещении, регулировании и использовании труда;

– размещающая функция предполагает, что организация и функционирование рынка труда должны служить для рационального размещения рабочей силы по отдельно взятым предприятиям, отраслям и регионам;

– селективная функция заключается в выборе рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также исходя из профессиональных и квалификационных характеристик рабочей силы;

– стимулирующая функция способствует развёртыванию конкуренции между участниками рынка труда, повышению заинтересованности в труде, повышению квалификации и иногда перемене профессии.

Существует также и функционально-организационная структура рынка труда. Она включает в себя следующие элементы (в условиях развитой рыночной экономики):

– основные принципы государственной политики по вопросам занятости и безработицы;

– систему подготовки кадров;

– систему найма;

– контрактную систему;

– фонд поддержки безработных;

– систему переподготовки (переквалификации);

– правовое регулирование занятости;

– биржи труда.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Также здесь можно наблюдать жёсткий отбор наиболее способных и предприимчивых субъектов, слабые же отсеиваются. Но при этом рынок труда стимулирует высококвалифицированный труд и способствует созданию взаимосвязи между вкладом каждого и полученными результатами.

Рынок труда даёт возможность реализовать:

– свободный выбор профессии, отрасли, места деятельности;

– наём и увольнение при условиях соблюдения норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане условий труда, его оплаты и гарантий занятости;

– миграцию трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессиональными квалификационными группами, которой сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности;

– свободное движение заработной платы и других доходов, когда сохраняется приоритет квалификации и образования, а также соблюдается установленный законом гарантированный минимум зарплаты, обеспечивающий прожиточный минимум.

Через рынок труда постоянно проходят три взаимосвязанных потока – развитие экономики (развитие технических элементов и структур), развитие человека (общая и профессиональная культура, творческие возможности), развитие общественных отношений (государственные и классовые структуры, отношения собственности, производственные связи). Они образуют основу прогресса в обществе, главное его содержание.

Можно абсолютно точно сказать, что организованный и управляемый государством во многих аспектах, поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствующийся по мере своего развития рынок труда является одним из ключевых и жизненно важных факторов в социально-экономической системе любой страны.

Вывод отсюда таков: конечной целью рынка труда является удовлетворение профессионально-трудовых и жизненных интересов населения, проявляющего экономическую активность, включая социальную защиту и обеспечение хозяйства нужными ему кадрами, а также достижение максимально полной и минимально прерывной занятости.

1.2 Спрос и предложение на рынке труда

Спрос и предложение на рабочую силу столь же значительны, как предложение и спрос на любую другую услугу. В соответствии с законом спроса и предложения (когда цена растёт, то объём спроса падает и количество поставляемых товаров повышается), кривая спроса имеет отрицательный наклон, а кривая предложения имеет положительный наклон.

Предложение труда, как и предложение других услуг, лишь указывает на то, какое количество рабочей силы работники готовы предложить при различных ценах. Кривая предложения для каждого работника будет отличаться, так как каждый из них имеет различные альтернативные издержки и предпочтения.

Потребность в рабочей силе показывает, сколько труда фирма желает получить по самым разным ценам. Кривая спроса для каждой фирмы будет отличаться, так как каждая фирма сталкивается с различными товарами-субститутами, разными предпочтениями потребителей точно так же, как и кривые спроса для продукции, которую фирма производит.

Также ставки заработной платы – это обыкновенная цена рабочей силы, которая определена, как и все остальные цены на рынке. Пересечение кривых спроса и предложения для труда свидетельствует о равновесии, или о клиринге на рынке, или о ставке заработной платы для отдельных видов труда.

Предложение на рынке труда обусловлено численностью и составом населения, половозрастными и образовательными характеристиками, показателями физического и психического здоровья трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте. Ещё оно напрямую зависит от государственной социальной политики и эффективности реализуемых государством мер в образовательной и демографической сферах.

Спрос на рынке труда – это отражение общественной потребности в труде и в количестве, достаточном для производства продуктов, способных удовлетворить нужды населения. Количественные и качественные характеристики спроса обусловлены числом и структурой рабочих мест, объёмами доходов, которые используются для покупки производственных товаров. Предложение труда же зависит от заработной платы, и при достижении равновесия между ним и спросом на труд достигается и равновесие на рынке труда. Если цена на труд ниже равновесной, спрос на труд превышает предложение. Вследствие этого возникает дефицит рабочей силы, а также появляются свободные рабочие места.

Имеется немаловажный момент: если предложение труда больше спроса на него, когда ставка заработной платы устанавливается выше уровня равновесия, то появляются и безработные люди, готовые предложить свой труд по более низкой цене, на которую вынуждено соглашаются те, кто, в свою очередь, занят в производстве, чтобы снизить риск потери рабочих мест. Предприниматели готовы нанять большее количество труда, но только при условии снижения заработной платы.

При выяснении особенностей взаимодействия спроса и предложения важно знать конкретную величину роста или снижения спроса и предложения. Для этого пользуются понятием эластичности.

Эластичность - это мера чувствительности спроса и предложения к изменению факторов, которые их определяют, и, прежде всего, стоимости товаров. В количественном выражении эластичность означает степень или меру реагирования одной переменной величины вследствие однопроцентного изменения другой. Важнейшую роль в эластичности спроса и предложения играют изменения величины спроса в зависимости от цены.

Основными факторами, которые влияют на ценовую эластичность спроса, являются:

– наличие качественных взаимозаменяемых товаров и уровень цен на них;

– удельный вес продукта в доходах потребителя;

– продолжительность времени для осуществления выбора;

– тип товаров, в частности, их деление на предметы роскоши и товары широкого потребления.

Таким образом, наблюдается тенденция к снижению заработной платы, и она складывается как со стороны предложения труда, так и со стороны спроса на этот самый труд. Иногда спрос на труд превышает его предложение из-за снижения ставки заработной платы. Работодатели, чтобы восполнить штаб сотрудников, где пустуют рабочие места, готовы повысить заработную плату, благодаря чему расширяется круг работников, которые готовы предложить свой труд. И в результате этого равновесие на рынке труда восстанавливается.

1.3 Модели рынка труда

Модели рынка труда различны. Они зависят от степени конкуренции на рынке труда. Выделяют основные, такие как:

– модель конкурентного рынка труда;

– модель монопсонического рынка труда;

– модель рынка труда с участием профсоюзов;

– модель рынка труда двусторонней монополии.

Первая модель, которую стоит рассмотреть, это модель конкурентного рынка труда или же рынок труда совершенной конкуренции. Эту модель отличает наличие большого количества предприятий (то есть работодателей) и работников, поскольку она наиболее идеализирована. Рабочие места на предприятиях одинаковы, равно как и квалификация работников. Ни работники, ни работодатели не могут контролировать цену труда – заработную плату – при таких условиях. Отдельно взятое предприятие не может повлиять на рыночный уровень зарплаты, так как его доля слишком мала. От него может зависеть только количество нанимаемых работников. Поэтому предприятие будет нанимать дополнительных сотрудников до тех пор, пока рост его выручки не будет превышать рост издержек, то есть пока ставка заработной платы не будет равна предельным затратам фирмы на труд и предельному продукту труда, W = MRCL = MRPL (рисунок 1).

Рисунок 1 – равновесие на конкурентном рынке труда (а) и для конкурентной фирмы (б): W - ставка заработной платы, W0 – равновесная ставка заработной платы, QL – объем предложения труда, L0 – равновесный объем предложения труда, DL – спрос на труд, SL – предложение труда, MRCL – предельные затраты фирмы на труд, MRPL – предельный продукт труда.

Вторая модель более реалистична – это монопсоническая модель, или монопсонический рынок труда (монопсония). Это пример несовершенной конкуренции. Особенность этой модели в малом количестве работодателей, а в некоторых случаях работодатель может быть один. Если рассматривать последний случай – это чистая монопсония, при небольшом же количестве работодателей – это олигопсония. Монопсонический рынок труда, как правило, складывается в небольшом поселении или городе, где есть всего одна фирма, обеспечивающая его функционирование – главный и основной работодатель. Уровень заработной платы и количество нанимаемых работников устанавливается именно фирмой-монопсонистом. Для максимизации своей прибыли работодатель всегда стремится к равновесию, MRCL =MRPL (рисунок 2). Для этого он нанимает меньше работников и платит им меньшую заработную плату – в этом отличие монопсонии от конкурентного рынка труда.



Рисунок 2 – монопсонический рынок труда: W – ставка заработной платы, WМ – равновесная ставка для фирмы-монопсониста, WСК – равновесная ставка для совершенной конкуренции, QL – объем предложения труда, LM – равновесный объем предложения труда для фирмы-монопсониста, LCK – равновесный объем предложения труда для совершенной конкуренции, DL – спрос на труд, SL – предложение труда, MRCL – предельные затраты фирмы на труд, MRPL – предельный продукт труда.

Третья модель рынка труда – это рынок труда с участием профсоюзов. Такая модель – это монопсония наоборот (монополист здесь не покупатель труда, а его продавец, в роли которого выступают профсоюзы).

Профсоюзы имеют довольно весомое влияние на предложение труда: они ограничивают его (приводя к росту заработной платы), принимают участие в различных переговорах с правительством по поводу повышения размера заработной платы, оговаривают размер заработной платы при заключении договоров с работодателем, и так далее (рисунок 3). Но эти действия не всегда носят положительный характер. Добиваясь более высокой заработной платы и более выгодных условий найма для своих членов, профсоюзы рискуют вызвать сокращение занятости и рост безработицы, а также увеличение издержек и утрату своих конкурентных позиций.



Рисунок 3 – Монопольное предложение труда профсоюзом: DL – кривая спроса на рабочую силу (отражает предельные до­ходности фирм, конкурирующих за приобретение рабочей силы на данном рынке труда), SL – кривая предложения рабочей силы (показывает, как работники предлагали бы свой труд, если на рынке не существовало бы монопольной власти профсоюза), WCK – равновесная ставка зара­ботной платы в условиях совершенной конкуренции, LСК – количество нанятых рабочих в условиях совершенной конкуренции, а в условиях монопольной власти профсоюза: будет нанято LM работников, и их заработная плата составит WM.

Четвёртая и последняя модель получила название рынок двусторонней монополии (рисунок 4).

Рисунок 4 – Двусторонняя монополия на рынке: кривая SL представляет собой предложение труда, а кри­вая DL – спрос фирмы на рабочую силу при совершенной конкуренции, тогда WCK – равновесная ставка заработной платы, а количество нанятых работников – LCK. На неконкурентном рынке труда монопсониче­ский наниматель, руководствуясь правилом MRP = MRC, будет стремиться к установлению заработной платы WH, которая ниже конкурентной равновесной ставки, нанимая при этом LM работ­ников. Кривая SL отражает для профсоюза предельные издержки на персонал.



Профсоюз будет настаивать на какой-то сверхравно­весной конкурентной ставке заработной платы WП. При этом ставка заработной платы не может подняться выше, так как ина­че для монопсониста предельные издержки труда превысят пре­дельные доходы от него. Таким образом, при незначительном различии в численности нанимаемых работников прослежива­ются существенные различия в оплате труда в политике проф­союза и фирмы-работодателя. Нельзя сказать определенно, какая из этих двух возможно­стей (WМ или WП) реализуется. Скорее всего, результат будет промежуточным и ставка заработной платы установится где-то между WМ и WП.

Профсоюз-монополист в этой модели, можно сказать, противостоит работодателю-монопсонисту. Наблюдаются явления монополии продавца и монополии покупателя. Существует лишь один покупатель рабочей силы, и он же является её единственным продавцом. Это, в некотором роде, утрированный конкурентный рынок. Заработная плата определяется соотношением сил между работодателем и профсоюзом. Уровень заработной платы будет ниже равновесного значения, если менеджмент фирмы сильнее. Выше будет при условии, если сильнее менеджмент профсоюза.

Таким образом, экономическая модель рынка труда определяет поведение работодателя и работника, а также положительно или отрицательно влияет на поведение отдельно взятых факторов на рынке труда.

2 Анализ функционирования рынка труда

2.1 Факторы, воздействующие на функционирование рынка труда

На функционирование современного рынка труда влияет множество факторов, но чаще всего их можно подразделить на две основные группы:

– факторы, влияющие на спрос;

– факторы, влияющие на предложение.

На рынок труда эти факторы влияют как на макро-, так и на микроуровнях.

На спрос труда влияют:

– возможность замещения труда капиталом;

– экономическая конъюнктура;

– политика государства;

– социальное законодательство;

– уровень заработной платы;

– производительность труда;

– спрос на товары;

– расширение производства.

Суть замещения труда капиталом состоит в том, что механизация и автоматизация производства приводят к сокращению спроса на труд. И, наоборот, чем меньше производство оснащено передовыми технологиями, тем выше и спрос на труд. Однако же, влияние технического прогресса не является однозначным, поскольку приводит к сокращению спроса в отраслях, где происходит механизация производства и, в то же время увеличивается и спрос в отраслях, производящих новую технику.

Экономическая конъюнктура – это показатель состояния экономики, а также соотношение спроса и предложения на труд как на фактор производства. Она подвержена экономическому влиянию (спадам и подъёмам экономики), отраслевой структуре хозяйства какого-либо региона, благосостоянию населения, демографическим характеристикам региона, природно-ресурсным знаниям и так далее. Конъюнктура на рынке труда влияет на увеличение или уменьшение рабочих мест и вовлекает рабочую силу с рынка труда в сферу производства или высвобождает из неё.

Один из факторов – это политика государства. Она заключается в поощрении экономического роста, что, в свою очередь, ведёт к росту спроса на труд.

А вот в основе социального законодательства лежат законы, целью которых является сокращение рабочего дня, снижение уровня сокращений – всё это способствует поддержанию высокого спроса на труд. Спрос же зависит от уровня заработной платы, а законы, ограничивающие заработную плату, приводят к снижению спроса на труд. Но иногда сокращение компенсируется повышением спроса на товары со стороны населения, для удовлетворения потребностей которого необходимо поддержание высокой занятости.

На предложение труда влияют:

– демографическая структура населения;

– социальная структура населения;

– соотношение между уровнем заработной платы и доходами частного бизнеса;

– уровень заработной платы и условия труда;

– деятельность профсоюзов;

– государственное регулирование на рынке труда;

– доля квалифицированных работников;

– демографическая ситуация в стране.

К демографической структуре населения относят ту часть населения, которая определяет удельный вес лиц в трудоспособном возрасте и состоянии. Важную роль здесь занимает социальное законодательство, а также и уровень системы здравоохранения. Развитая система здравоохранения сохраняет трудоспособность населения даже в зрелом возрасте, что приводит к высокому предложению труда.

Социальная структура населения – это та доля лиц, которая лишена собственных средств производства и существования. Так как социальная структура населения изменчива, то и совокупное предложение труда может меняться.

Также один из факторов – это соотношение между уровнем заработной платы и доходами частного бизнеса. Высокий уровень заработной платы ведёт к росту предложения, а высокие доходы частного бизнеса, в свою очередь, ограничивают предложение труда.

Все эти факторы, а также порождаемые ими тенденции влияют не только на функционирование рынка труда, но и на уровень безработицы в стране.

2.2 Проблемы занятости и безработицы на рынке труда

Проблемы занятости и безработицы следуют рассматривать с точки зрения экономических законов функционирования рынка труда.

Функционально-организационная структура рынка труда, как было упомянуто, включает в себя в условиях развитой рыночной экономики принципы государственной политики в области занятости и безработицы. Ранее в Российской Федерации существовала административно-командная система управления, при которой государство было собственником основных средств производства и централизованно планировало необходимое для полной занятости число рабочих мест, оставляло за собой право распределять и перераспределять трудовые ресурсы, полностью разрушая мотивацию к труду. Международный опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать вне конкурентной экономики, основанной на частной собственности, и демократических общественных институтов. К примеру, тоталитарная модель общества даже в теории исключает возможность существования такого рынка, потому как не считает человека равноправным и юридически, также экономически независимым от государства субъектом. Такому государству не так уж и важно, будет ли использоваться сам людской потенциал эффективно и согласно с личными интересами человека или нет. Но в конкурентно-рыночных отношениях отражаются глубокие и важные процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперёд.

Так как рабочая сила – это товар особого рода, то и его производственные качества целиком и полностью определяют эффективность конкурентной экономики, её возможности в создании комфортных услуг и товаров высокого качества, масштабы и темпы организационных и научно-технических преобразований. Потому подготовка и выпуск образованных, творчески активных и предприимчивых работников, как и обеспечение их территориальной мобильностью – основополагающий фактор жизнедеятельности любого хозяйства.

Безработица – неотъемлемая черта рыночной экономики. Причины этого явления могут быть разнообразны:

– структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий и оборудования приводит к сокращению избыточной рабочей силы;

– экономический спад или депрессия, заставляющие работодателей уменьшать потребность во всех ресурсах, включая трудовые ресурсы;

 – политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимальной заработной платы увеличивает производственные издержки и тем самым снижает спрос на рабочую силу;

- сезонные изменения в уровне производства в определенных секторах экономики;

– также изменения в демографической структуре населения, в частности, рост населения трудоспособного возраста увеличивает спрос на рабочую силу и увеличивает вероятность безработицы.

Основываясь на причинах безработицы, можно сформулировать ее основные типы:

– фрикционная безработица связана с перемещением людей с одного места работы на другое, из одного места в другое, причина такой формы безработицы заключается в том, что люди и рабочие места не являются однородными, поэтому для «взаимного поиска» требуется некоторое время;

– добровольная безработица связана с увольнением работника по его собственному желанию из-за неудовлетворительной заработной платы или условий труда;

– структурная безработица связана с изменением технологии, а также с тем, что рынок товаров и услуг постоянно меняется: появляются новые продукты, которые вытесняют старые, не пользующиеся спросом, в связи с этим предприятия пересматривают структуру своих ресурсов и, в частности, трудовых ресурсов, и как правило, внедрение новых технологий приводит к увольнению части рабочей силы или к переподготовке кадров;

– принудительная безработица связана с сокращением производства;

– институциональная безработица возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна: информация о вакансиях является неполной, пособия по безработице завышены, а налоги на доходы занижены;

– сезонная безработица связана с неравными объемами производства, которые осуществляются в определенных отраслях промышленности в разные периоды времени, то есть через несколько месяцев спрос на рабочую силу в этих отраслях растет, в других – снижается, а сегментами, которые характеризуются сезонными колебаниями объемов производства, являются, прежде всего, сельское хозяйство и строительство;

– циклическая безработица связана с недостаточным совокупным спросом на товары и услуги, что приводит к увеличению безработицы в тех отраслях, где производится этот товар;

– скрытая безработица очень характерна для отечественной экономики: суть её заключается в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, предприятия не увольняют работников, а переводят на сокращенный рабочий день (неполная рабочая неделя или рабочий день) или отправляют в вынужденные неоплачиваемые отпуска, то есть формально таких работников нельзя считать безработными, но на самом деле они фактически являются ими;

– застойная безработица: в любом обществе существует прослойка людей, которые не хотят работать;

– оптимальная безработица - это безработица, уровень которой равен естественному, нормальному уровню: естественная безработица характеризует лучший резерв рабочей силы для экономики, способной быстро совершать межотраслевое и межрегиональное движения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных им производственных потребностей.

В соответствии с опытом и мнениями экспертов, уже накопленными службой занятости, безработица в Российской Федерации обусловлена ​​следующими факторами:

– частичная принудительная безработица (сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, удлинённый отпуск);

– условная безработица (непостоянная работа);

– временная безработица (декретный отпуск, уход за ребенком, детьми-инвалидами, тяжелобольными и пожилыми люди, отпуск без сохранения содержания);

– потенциальная безработица (по причине инвалидности);

– безработица в связи с освобождением женщин от производства с вредными и опасными условиями труда;

– структурная безработица (переориентация, закрытие, банкротство);

– безработица из-за повышения производительности труда и ее интенсификации;

– безработица в результате демобилизации, увольнения в запас и реструктуризации в армии;

– безработица членов семей военнослужащих и военных советников, возвращающихся в Российскую Федерацию из-за границы;

– безработица в закрытых городах из-за конверсии и промышленных городах из-за закрытия предприятий;

– первичная безработица (выпускники школ, профессионально-технических училищ, техникумов, университетов);

– безработица молодых людей, которые были высланы из учебных заведений или которые по собственному желанию прекратили учебу;

– безработица из-за отсутствия профессиональной квалификации;

– безработица субъективная из-за нежелания или невозможности переподготовки и получения другой профессии;

– безработица в результате вынужденной миграции;

– безработица специалистов, работающих по долгосрочным контрактам за рубежом;

– безработица возвратившихся из мест лишений свободы;

– безработица тех, кто хочет возобновить работу после длительного перерыва;

– безработица в результате стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций (аварии, землетрясения, наводнения, разрушение предприятий и учреждений в результате взрывов или военных действий);

– безработица в связи с невозможностью без нарушения паспортного режима и потери жилья для перемещаться из мест с избытком трудовых ресурсов в регионы с избытком рабочих мест.

При анализе безработицы в Российской Федерации можно выявить следующие его негативные последствия:

– безработица приводит к неполному использованию экономического потенциала общества. Безработная рабочая сила не участвует в росте национального богатства, и поэтому страна страдает убытками от неполного использования производственных возможностей;

– при длительной безработице квалификация освобожденных работников теряется, а социальные и экономические потери особенно заметны в связи с массовыми увольнениями и вынужденными переходами на неквалифицированную работу специалистов и научных работников, так как даже с последующим включением в производственный процесс, работник идет на нормальный, стабильный рост производительности труда, около полугода;

– рост безработицы приводит к снижению уровня жизни, что приводит к подрыву психического здоровья нации.

Оценивая безработицу как потерю общества, мы должны также отметить следующие факторы экономической нестабильности:

– снижение покупательского спроса;

– сокращение сбережений;

– снижение инвестиционного спроса;

– сокращение предложения, сокращение производства.

Стоит отметить, что увеличение числа безработных – это благоприятный фактор для увеличения числа преступлений: 39% зарегистрированных преступлений в России были совершены лицами, не имеющими постоянного источника дохода, поскольку рост безработицы на 1% приводит к увеличению числа преступлений на 8%.

Начало становления рынка труда в России и его государственное регулирование формально было установлено Законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости в Российской Федерации», в котором провозглашалось, что «гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду», а «принуждение к труду в какой-либо форме не допускается». Закон фактически устанавливал право человека владеть рабочей силой (владеть, распоряжаться ею, использовать ее), отражая изменение социальных ролей работодателя и работника.

С появлением рынка труда в статистической отчетности появились статистические данные о безработных, число которых можно охарактеризовать как абсолютными, так и относительными показатели.

Абсолютное количество безработных дается в качестве моментного показателя в начале каждого месяца. В рамках месячного цикла существует динамика: сколько безработных вычеркнуто из реестра, трудоустроено, зарегистрировано на досрочный выход на пенсию, направлено на профессиональное обучение и работает после окончания профессиональной подготовки.

Качественный состав безработных характеризуется полом, уровнем образования, местом жительства. Особенно выделяются люди предпенсионного возраста, инвалиды, военнослужащие, уволенные в запас, молодежь в возрасте от шестнадцати до двадцати девяти лет.

Относительными показателями являются процент безработных от общего числа незанятых трудоспособных граждан, поставленных на учёт в службе занятости, а также процент тех, кто получает пособие по безработице.

Представляет интерес и рассмотрение коэффициента безработицы. Этот показатель отражает степень неудовлетворенности спросом на оплаченный труд или избыточным предложением рабочей силы над спросом (рисунок 5).



Рисунок 5 – Закон Оукена: u – фактический уровень безработицы, u\* – естественный уровень безработицы, (u-u\*) – уровень циклической безработицы, β – коэффициент Оукена (β> 1), показывающий на сколько процентов сокращается фактический объём выпуска по сравнению с потенциальным, если фактический уровень безработицы увеличивается на один процентный пункт.

Служба занятости Российской Федерации ведёт учёт не только безработных, но и незанятых граждан, ищущих работу. При этом, по ее данным, численность незанятых почти вдвое превышает численность безработных. По мере развития рынка труда и совершенствования его инфраструктуры, в том числе законодательства, критерии присвоения статуса безработного будут, очевидно, меняться в сторону большего соответствия реальному положению вещей.

После почти двадцати лет экономических реформ после распада Советского Союза мы можем говорить об образовании специфической «российской модели рынка труда». Однако его ключевые особенности не полностью понятны экспертами, политиками и общественным мнением. Но опыт показывает, что рынок труда в России по своим проявлениям не хаотичен, а подчиняется вполне определенной логике. Важно отметить, что эта модель не была разработана кем-либо в соответствии с заранее спланированным планом. Он развивался спонтанно, под влиянием решений, которые были приняты независимо друг от друга государством, предпринимателями и служащими.

Анализируя рынок труда и его особенности в России, нельзя не отметить атипичное состояние безработицы, характерное для страны на протяжении всего постпереходного периода. Безработица была низкой и не демонстрировала скачков, характерных для других стран центральной и восточной Европы. Количество работоспособных нетрудоустроенных росло до 2011 г. В пиковый период безработица составляла 10%, а с 2011 г. спадала, составив: в 2012 г. – 6.3%; 2013 – 6.0%; 2014 (начало) – 5.7%. 2015 – 5.6% 2016 (начало) гг. – 5.8%.

Исходя из этого можно провести краткий сравнительный анализ проблем безработицы и занятости России и стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ).

К примеру, на протяжении переходного периода девяностых годов в российской экономике происходил интенсивный оборот рабочей силы. Коэффициент валового оборота, определяемый как сумма коэффициентов найма и выбытия, достигал 43-55% для всей экономики и 45-60% для промышленности, что свидетельствует о ежегодном «перетряхивании» занятого персонала.

В других переходных экономиках интенсивность найма с началом рыночных реформ резко снижалась. В России же наём продолжал поддерживаться на устойчиво высокой отметке. Другая, не менее парадоксальная черта - доминирование добровольных увольнений. В странах ЦВЕ основная часть выбытий приходилась на вынужденные увольнения. В России преобладали увольнения по собственному желанию, достигавшие 16-20% от среднесписочной численности, или 65-74% от общего числа выбывших.

На российском рынке труда стали популярны разнообразные нестандартные способы адаптации: работа в режиме неполного рабочего времени, вынужденные административные отпуска, вторичная занятость и занятость в неформальном секторе, задержки заработной платы и теневая оплата труда. Эти приспособительные механизмы были выработаны самими рыночными агентами с тем, чтобы оперативно реагировать на неожиданные изменения экономической и институциональной среды. Конечно же, в различных видах они встречались и в странах ЦВЕ, однако нигде их размах и разнообразие не были столь значительными, как в России, где неофициальная заработная плата достигала 40% от официальной.

Как ни странно, забастовочная активность в России поддерживалась на относительно невысокой отметке. В первой половине 1990-х годов потери от забастовок в расчете на тысячу занятых составляли от 3 до 25 рабочих дней, во второй половине число потерянных рабочих дней увеличилось до 45-84, но к концу десятилетия вновь упало до трех дней. По международным стандартам этот уровень достаточно умеренный. Например, в странах ОЭСР в 1985-1992 гг. потери от забастовок достигали в среднем 340 дней в расчете на тысячу занятых.

Введённая в России система поддержки безработных с формальной точки зрения являлась в чем-то более щедрой, чем аналогичные системы, принятые в странах ЦВЕ. Если исходить из установленного законодательством процентного отношения пособий к заработной плате по последнему месту работы безработного, то по данному показателю Россия превосходила страны ЦВЕ. Что касается продолжительности выплат, то в России до 2000 г. она была единой для всех безработных и равнялась 12 месяцам, и только в 2000 г. для некоторых групп это срок был сокращен до полугода. В странах ЦВЕ максимальная продолжительность выплат была короче и сильно дифференцировалась для различных категорий безработных.

Таким образом, в России, как ни странно, произошли относительно небольшие потери в занятости. Безработицу в нашей стране в период перехода Российской Федерации к рынку можно отнести к категории умеренной. Забастовочная активность в России невысока в сравнении с западными государствами. В основу понятий трудоустройства и занятости населения в России положены рекомендации Международной организации труда (МОТ) с учётом национальных особенностей. Последствия безработицы это: уменьшая объёмы ВВП, безработица приводит к сокращению налогов, уплачиваемых юридическими и физическими лицами государству; ещё одним важным негативным последствием безработицы является устаревание знаний, потеря квалификации людьми, которые лишены возможности работать; кроме экономических, безработица имеет весьма тяжелые социальные последствия - приводит к потере уверенности и уважения к себе. Она означает бездеятельность и может повлечь деградацию личности: пьянство, наркоманию, совершение противоправных действий. Если безработица превысит социально допустимый уровень, возможно серьезное обострение социальных конфликтов или даже социальный взрыв.

3 Практика регулирования рынка труда Российской Федерации

3.1 Современное состояние рынка труда Российской Федерации

Очевидно, что состояние современного рынка труда в России в 2015 - 2017 гг. крайне подвержено влиянию политических событий и экономических явлений. Имеют значение происходящие как внутри страны, так и за ее пределами события.

Несомненное воздействие на общую ситуацию оказали:

– события в Украине;

– санкции Запада;

– присоединение Крыма; рост цен;

– сохраняющаяся инфляция;

– низкий уровень жизни большинства населения;

– стагнация экономики;

– остающиеся стабильно высокими уровни безработицы населения и коррупции и взяточничества властей.

По сведениям, предоставленным проектом «Фонд Общественное мнение», осенью 2015 г. четверть россиян была убеждена в том, что экономическая ситуация в стране в целом и на рынке труда в России в частности в 2015 г. стала хуже. Меньше четверти верят, что изменения в лучшую сторону есть, а большая часть опрошенных не видит никаких перемен. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) проводил опрос, из которого стало понятно, что:

– только у 12% россиян поиск новой работы вызовет трудности;

– 30% не надеются на то, что новое место работы будет равноценным предыдущему;

– в случае своего увольнения 25% опрошенных не видят проблем с трудоустройством;

– 31% считает, что придётся приложить небольшие усилия для подбора новой вакансии без потери в должности и зарплате.

Последние несколько лет ситуация на рынке труда еще ни разу не была стабильной, а с начала этого года постоянно по нарастающей идут разговоры о кризисе в экономике и, соответственно, на рынке труда. Структура спроса, в принципе, не поменялась. В то же время наметилась тенденция на рост предложений для квалифицированных рабочих и специалистов, занятых в сельском хозяйстве. Количество вакантных рабочих мест для таких сотрудников в отдельных регионах значительно превышает количество соискателей. Очень оживились туристические компании и связанные с ними, направленные на внутренний рынок. В целом эксперты в области занятости считают, что пик сокращений рабочих мест пришёлся на конец 2015 - начало 2016 гг. и уже пройден. С начала 2016 г. многие компании уже планировали расширение штата сотрудников. Прежде всего, появление новых рабочих мест ожидается в сегментах рынка связанных с IT технологиями, финансовыми организациями, СМИ, медициной и фармакологией.

По состоянию на февраль 2016 г. Росстат приводит такие данные: Процент занятого населения составляет 75,9 млн человек или 52% от общей численности населения страны. Уровень безработицы составляет 5,8% или 4,4 млн человек. Количество безработных по сравнению с 2015 годом увеличилось на 3,4% и составило 1 млн человек. По данным Минэкономразвития, уровень доходов населения в стране по сравнению с январём 2015 года сократился на 6,1% и составил в среднем порядка 32 122 рублей, при этом порядка 70% работающих получают меньше, чем средняя зарплата. Критической остаётся ситуация с задолженностью по заработной плате. На 1 февраля 2016 г. сумма задолженности составила 4 332 млн рублей и по сравнению с 1 января 2016 г. увеличилась на 760 млн рублей (21,3 %). Цифры статистики отражают все же средние показатели: ситуация на рынке труда значительно различается по регионам и отраслям.

Больше половины вакансий, предлагаемых на рынке, — рабочие и инженеры. В связи с дефицитом специалистов этого профиля крупные предприятия открывают учебные центры и сотрудничают с вузами. Работодатели сетуют на отсутствие высококвалифицированных кадров. Наниматели вынуждены проводить обучающие тренинги для сотрудников, помогать их профессиональному и карьерному росту. Если пять лет назад средний возраст работников был 32 года, то в 2016 г. — 38 лет; поскольку усиленно идут разговоры о повышении пенсионного возраста до 65 лет, то тенденция повышения возраста сотрудников будет нарастать. Наблюдается стремительный рост количества сотрудников, работающих удалённо. Это помогает работодателю привлечь квалифицированного работника из другого региона, сэкономить на аренде офиса и оборудовании.

Сотрудники ряда отраслей (прежде всего те, кто находится на государственном финансировании и монополисты) могут оставаться совершенно спокойными за свою работу и зарплату, тогда как в других сферах негативные тенденции проявляются по максимуму. В настоящее время стали более востребованными те специалисты, которые еще несколько лет назад считались неперспективными и неактуальными.

Список наиболее перспективных профессий в России в 2016 году:

– высококвалифицированные мастера, работающие руками: электрики, сварщики, фрезеровщики, электромеханики и подобные профессии;

– инженеры разной направленности;

– программисты;

– врачи и младший медицинский персонал, которые востребованы не только в своей профессии, но и в смежных сферах;

– отдельная категория – те, кто востребован всегда: специалисты по продажам независимо от их уровня, операторы call-центров, которые отвечают за коммуникацию с клиентом, бухгалтеры разных категорий, водители частного и корпоративного транспорта в сфере логистики, секретари и помощники руководителей.

Россия стремительно развивает программу по импортозамещению. Если до этого на рынке были наиболее востребованы специалисты по импорту, то теперь – специалисты по производству этой же продукции внутри страны. Реализация программы импортозамещения наиболее активно идёт в промышленности и сельском хозяйстве. Крупные производственные компании, наряду с правительством РФ, вкладывают большие средства в переоборудование и модернизацию предприятий. Именно тут наиболее заметен дефицит кадров. Остро не хватает рабочих: станочников, инструментальщиков, трактористов, сварщиков.

3.2 Государственное регулирование рынка труда Российской Федерации

Применительно к сегодняшним российским условиям политика, регулирующая влияние государства, не должна препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в рабочих местах и т. п.

Перспективы занятости определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, поэтому более рациональное использование работников является приоритетным направлением по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Сокращение лишних работников и увеличение за счет этого числа безработных (при их достаточной материальной поддержке) во многих отношениях эффективней, чем сохранение на предприятиях скрытого резерва рабочей силы.

Для решения всех этих задач государство должно протезировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Очень важно избежать такого положения, при котором возобновление экономического роста будет происходить при высокой и, застойной безработице. Обострение проблемы занятости в этом случае просто неизбежно. Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости, требуется:

– появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;

– привлечение внутренних и иностранных инвестиций;

– обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально-технической базы.

Реализация этих требований возможна лишь на основе использования развитого рыночного хозяйственного механизма в сочетании с государственным регулированием. Прежде всего, необходимо преодоление неравномерности развития производительных сил по регионам, чрезмерной специализации регионов, более полное использование местных ресурсов и возможностей с учетом личного трудового потенциала, устранение отставания сфер социальной инфраструктуры регионов от потребностей. Для этого необходима территориальная мобильность рабочей силы, требующая определенного регулирования.

Для обеспечения занятости населения велико значение сферы услуг. Однако до сих пор развивается преимущественно одно посредничество, а не производственные услуги.

Значительно снижают трудовую мотивацию работников уравнительные тенденции, проявляющиеся как в старых, так и в новых формах. Этому способствуют компенсационные надбавки, натурализованная оплата. Резко возросли различия между оплатой труда руководящего состава и рядовых работников. Появилась необходимость гарантировать выплату заработка, формировать применительно к новым условиям цену рабочей силы, эквивалентно оплачивать повышенные затраты труда, стимулировать рост его качества. Особой проблемой является целесообразность увязки заработка различных категорий работников с рентабельностью производства.

Формирующееся в условиях экономической свободы и конкуренции трудовое право РФ не может игнорировать опыт регулирования трудовых отношений других стран, прежде всего с развитой рыночной экономикой. Освоение этого опыта позволит избежать повторения тех ошибок, которые допускались ранее другими странами и разработать специфические концепции защиты труда, пригодные в российских условиях.
Скорее всего, для России наиболее приемлемой будет европейская модель трудового законодательства, отличающаяся гораздо большей степенью вмешательства государства в трудовые отношения. Немаловажным является и психология самих работников, обращающих все свои требования по привычке государству, считая, что именно им должны решаться все вопросы регулирования трудовых отношений.

Вместе с тем особенностью современной государственной политики России является децентрализация регулирования трудовых отношений. Государство, оставаясь фактически гарантом трудовых прав граждан, практически утратило функции всеобщего работодателя и всевластие в трудовых отношениях, что предполагает более тесное участие работодателей и профсоюзов в принятии социально-экономических решений и определении условий труда и передачу решения многих вопросов на уровень конкретных сторон.

С учётом изложенного к основным принципам регулирования трудовых отношений можно отнести следующие:

– признание правового равенства сторон трудовых отношений и выработка механизма защиты более слабой стороны — работника;

– учет интересов работников и работодателей, государственная защита их интересов;

– гуманистический характер трудовых отношений, признание приоритета личности перед интересами производства;

– учёт особенностей специфических категорий трудящихся и характера отдельных видов работ при разработке механизма регулирования трудовых отношений;

– установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

3.3 Проблемы и направления в совершенствовании рынка труда Российской Федерации

Рынок труда представляет собой особую сферу, где работники осуществляют торговлю своими собственными силами, знаниями и умением. Такой рынок не является стандартным в понимании обывателя. Однако он успешно функционирует, позволяя удовлетворять потребности всех его участников. Чем больше запрашивает соискатель уровень возможной заработной платы, тем меньшее количество потенциальных работодателей могут его принять (закон спроса). И чем меньшую заработную плату предлагает работодатель, тем меньшее количество сотрудников готовы приступить к работе (закон предложения). И только в месте пересечения этих двух условных прямых позволяет определить реальный рынок труда.

Рынок труда и его характеристика на современном этапе заставляет обратить внимание на одну важную особенность: работодатель ставит потенциального сотрудника на принятие заведомо невыгодных для него условий, поскольку в ином случае он вообще может остаться без работы.

Что же из себя представляет рынок труда в современных экономических условиях? Современный рынок представляет собой некую диспропорцию, что уже укоренилась, отсутствие мотивации в профессиональной сфере, низкая оплата. Минимальная заработная плата в стране очень маленькая, значительно ниже (до нескольких десятков раз), чем в развитых странах близкого и дальнего зарубежья. Сегодня, как было обозначено ранее, практически отсутствует стимулирование профессионального развития сотрудников и неработающих специалистов.

При становлении рыночных отношений всегда затрагивается важнейшая сфера экономики – занятость трудовых ресурсов. При проведении правильной экономической политики уровень безработицы не должен быть выше 5%, это является идеальным соотношением. На сегодняшний день возможно достичь такой ситуации и у нас в стране. Однако существует ряд факторов, которые преграждают дорогу к достижению этой цели, а именно:

- существующий рынок труда не является сбалансированным, есть большое количество вакансий, размещенных разнообразными компаниями, и есть большое количество безработных, умение, профессиональная подготовка и опыт работы не позволяет им воспользоваться предложенными вакансиями;

– существующие ограничения, в том числе и правовые, уменьшающие реальные возможности мобильности работоспособного населения (существующий институт регистрации и прописки значительно привязывает человека к определенному месту нахождения);

– отсутствует возможность обеспечения доступным жильем, что снижает мобильность хороших специалистов в другие регионы;

– уровень производительности труда, по отношению к другим странам, остается на очень низких показателях;

– монополизированная экономика, это удачно и продолжительное время позволяет работодателям диктовать свои условия труда и уровень оплаты за работу, а сотруднику ничего не остается, как принимать явно невыгодные условия.

Устранив все существующие проблемы, можно добиться хороших показателей и на рынке труда, и в экономике, и в рыночных отношениях. Как уже стало понятно, от рынка труда очень зависят рыночные отношения и экономика в целом. Исходя из тенденций развития экономики и рынка труда целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В качестве заключения надо сказать, что нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется поэтапно для каждого из его сегментов. Целенаправленное государственное преобразование в области подготовки и переподготовки кадров, в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной. Чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества. В сложившихся условиях достижение сбалансированности рынка труда становится важнейшей предпосылкой динамичного развития российской экономики. Обеспеченность отраслей экономики квалифицированными кадрами в необходимом количестве позволяет развиваться производствам в соответствии с выбранными стратегиями. С учетом перехода к инновационному развитию квалифицированные кадры, обладающие соответствующими знаниями и компетенциями, – это первое условие успешного функционирования предприятий и организаций. Достичь сбалансированности рынка труда РФ возможно путем государственного вмешательства с использованием хорошо обоснованного инструментария.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 22.12.2014) О занятости населения в Российской Федерации / Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – ст. 1915.

2. Указ Президента РФ от 14.08.1996 № 1177 (ред. от 29.11.2004) О структуре федеральных органов исполнительной власти / Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 34. – ст. 4082.

3. Беляева М. Г. Как сделать цивилизованным российский рынок труда / ЭКО. 2007. N 3. - 123-131 c.

4. Бункина М. К. Макроэкономика: учебник / М. К. Бункина, А. М. Семенов. - 4-е изд., перераб. и доп. М.: Дело и Сервис, 2003. - 543 с.

5. О.А. Соловьева Теоретические аспекты государственного регулирования рынка труда / Вестник Челябинского гос. университета № 9 (147). – Челябинск: 2009, вып. 20. – с. 46–48.

6. Michael J. P. Flexible Bureaucracies in Labor Market Regulation / St. Catharine's College, Cambridge, UK, 2010. – с. 1-5.

7. И. Е. Золин Рынок труда в Росии: новые реалии и национальные приоритеты / Проблемы. Поиск. Решения (ВШЭ). – СПб: 2013, изд. 21 (210). – с. 60-66.

8. Буланов, В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов – М.: Инфра-М, 2009. – 312 с.

9. Кашепов А.В. Российский рынок труда: проблемы формирования, перспективы / А.В. Кашепов - М.: Общество и экономика. 2010.-12 с.

10. Воловская, Н.М. Экономика и социология рынка труда / С. Ильин, Н.Л. Маренков - М.: ИНФРА-М, 2007. - 304 с.

11. Эл. ресурс – soc-work.ru.

12. Тарасевич, Л. С. Макроэкономика: Учебник для бакалавров / Л. С. Тарасевич, П. И. Гребенников, А. И. Леусский. – М.: Юрайт, 2013. – 686 c.

13. Конституция Российской Федерации. – М.: Юридическая литература, 2003.

14. Колосницына М.Г. Экономика труда. М.: 2003.

15. Соболева И. Скрытые формы безработицы в России. — М.: ИЭ РАН, 2005. — 434 с.

16. Постников С.Л. Мировая экономика и экономическое положение России: сборник статистических материалов / С. Л. Постников, С. А. Попов. М.: Финансы и статистика, 2001. 223 с.

17. [Эл. ресурс]: журнал / Режим доступа: interactive-plus.ru. 18. [Эл. ресурс]: журнал / Режим доступа: nauka-rastudent.ru.

18. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег/ Дж. М. Кейнс. М.: Прогресс. 1978. 496с.

19. Дадашев А.З. Регулирование рынка труда в Российской Федерации / А.З. Дадашев. - М.: Вопросы экономики, 2008 -210 с.

20. Кнышов, Е.Н. Менеджмент: учеб. пособие. / С.А. Андрюшин. - М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2008. - 304 с.

21. Саруханов, Э.Р. Рынок труда и рынок занятости / Э. Саруханов - М.: Эксперт, 2009. - 380 с.

22. Щур, Д.Л. Меры по поддержке рынка труда в Российской Федерации [Текст] / Д.Л. Щур - Киев: МАУП, 2008. - 681 с.

23. Хицкова Ю.В. Взаимодействие субъектов и объектов рынка труда в рамках механизма его регулирования [Эл. ресурс] / Режим доступа: http://vernadsky.tstu.ru/pdf/2009/12/rus\_33\_2009\_12.pdf. – Загл. с экрана.