МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**РЫНОК ТРУДА: МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ.**

Работу выполнил студент 1 курса, Н. А. Десятов

Специальность 27.03.05 Инноватика

Научный руководитель Е.В. Аретова

Краснодар 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теоретические основы рынка труда 4
	1. Эволюция взглядов ученых на понятие «рынок труда» 4
	2. Рынок труда: понятие, сущность, структура, функции 10
2. Современное формирование и становление рынка труд 13
	1. Механизм и особенности функционирования рынка труда 13
	2. Особенности современного этапа формирования и становления российского рынка труда 19
3. Микроэкономический анализ рынка труда 24
	1. Проблемы в сфере оплаты труда в России и пути их преодоления 24
	2. Прогнозные расчеты показателей социального развития 32

Заключение 39

Список использованной литературы 40

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда – одно из наиболее важных звеньев современной экономики. В широком понимании его рассматривают как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека формирование, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование рабочей силы.

Согласно более узкому определению, рынок труда – это сфера, в которой противостоят друг другу, с одной стороны, лица, ищущие работу, в том числе и безработные, с другой – работодатели, имеющие незанятые рабочие места на предприятиях, в организациях, между которыми заключаются трудовые договоры, определяется уровень заработной платы.

Объектом взаимоотношений, складывающихся в условиях трудового рынка, является сам труд. Труд – важнейший фактор производства, он создает основу национального богатства и валового внутреннего продукта общества. В то же время он обеспечивает доходы граждан, образ и уровень жизни которых во многом определяется тем, имеется ли у них и какая именно работа.

Целью курсовой работы является изучить рынок труда и его функционирование в экономике, разработка предположений по совершенствованию современной модели рынка труда.

Задачами курсовой работы являются:

- рассмотреть взгляды экономистов разного времени на понятие «рынок труда»;

- выяснить и изучить сущность, структуру и функции рынка труда;

- изучить механизм и особенности функционирования рынка труда;

- проанализировать рынок труда РФ на современном этапе, выявить его достоинства и недостатки.

1. Теоретические основы рынка труда

1.1. Эволюция взглядов ученых на понятие «рынок труда»

Теоретический фундамент учений о рынке труда в экономической науке был заложен представителями классической школы. Так, основоположник классической школы политической экономии А. Смит считал, что объём занятости в экономике находится в обратной зависимости к уровню средней ставки заработной платы. Другими словами, чем выше заработная плата, тем выше уровень безработицы.

Другой представитель классической школы Д. Рикардо обосновал положение о обратно пропорциональной зависимости между размерами заработной платы и прибылью предпринимателей, подчеркивая необходимость исследования законов распределения национального продукта между основными слоями общества в форме заработной платы, прибыли и ренты.

Французский экономист Жан-Батист Сэй сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на рабочую силу. Ж. Б. Сэй создал теорию трех факторов производства (труда, капитала, земли), которым соответствует три источника дохода – заработная плата, прибыль и рента.

Продолжатели классиков – Д. Бартон, Д. Брей, Р. Джонс – считали, что равновесие на рынке труда между спросом и предложением связано с установлением рыночной цены и равновесной ставкой заработной платы. Все классики предполагали, что, конкурируя за свободные места, безработные способствуют снижению ставок заработной платы до тех пор, пока эти ставки не будут столь низкими, что предпринимателям представится выгодным нанимать всех рабочих, тем самым исключая вынужденную безработицу.

Основатель марксистской теории К. Маркс, исследуя механизм функционирования рыночной экономики, рассматривал безработицу как исторически переходящее явление, свойственное обществу, основанному на частной собственности на средствах производства. К. Маркс является создателем теорий прибавочной стоимости и эксплуатации наемного труда, роста органического строения капитала, на основе которого действует закон относительного перенаселения. Согласно этому закону, капитализму присуще избыточное предложение труда по сравнению с просом.

Представитель неоклассической школы А. Маршалл разработал основы современной микроэкономической теории, включающей, в частности анализ рынков факторов производства. Для обеспечения занятости А. Маршалл считал важным регулирование спроса и предложения. Как и классики, А. Маршалл полагал, что рыночная система обеспечивает полное использование ресурсов, в том числе трудовых, отмечая, что рост заработной платы ведет к снижению занятости и к росту безработицы. Влияние государства и общественных институтов негативно, та как создает диспропорции в экономике.

Последователь А. Маршала А. Пигу, в своих работах, использовал понятие «добровольная безработица», согласно которой безработица является результатом нежелания рабочих работать за «нормальную», «естественную» заработную плату, соответствующую фактическому соотношению спроса м предложения на рынке труда.

Согласно неоклассической концепции занятости, представленной трудами Д. Гилдера, М. Феддетайна, Р. Холла, рынок рассматривается как внутренне неоднородная и чрезвычайно динамичная система, подчиняемая рыночным законам. Ценовой механизм служит основным ее регулятором. Цена труда, или уровень заработной платы, влияет на спрос и предложение рабочей силы, регулирует их соотношение и поддерживает равновесие между ними. В силу естественности рыночных механизмов цена на рабочую силу быстро и гибко реагирует на конъюнктуру рынка, увеличивается или уменьшается в зависимости от реальной его потребности.

Значимую часть в рассмотрении вопросов рынка труда, занимают труды Дж. Кейнса, в частности, его основная работа «Общая теория занятости, процента и денег». Дж. М. Кейнс выдвинул тезис о причинно-следственной связи «доход – занятость», в рамках которого любому объекту дохода соответствует определенный уровень занятости. В своих работах он отталкивался от двух допущений: в рыночной экономике количество узких мест ограничено, так как капитал и труд взаимозаменяемы, совокупный спрос на труд соответствует уровню валовых инвестиций. Кейнсианская модель функционирования рыночной экономики предполагает существование жесткого ограничения роста занятости, зависящее от фактора редкости используемых ресурсов. Предложенное Дж. Кейнсом объяснение уровня занятости, привело к появлению целого направления в экономической теории – кейнсианства.

В отличие от классиков, сторонники кейнсианства считают, что в рыночной экономике не существует автоматического механизма, обеспечивающего полную занятость. Наоборот из-за отсутствия синхронности в процессе принятия основных экономических решений, происходят колебания инфляции и безработицы.

Родоначальник кейнсианства рассматривал рынок труда как инертную, статичную систему, в которой цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована. В такой системе наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, возникающего в следствие негибкости денежной платы за труд в сторону ее понижения. В следствии падение спроса, сокращается объем производства и занятость, но номинальные ставки заработной платы остаются без изменений.

Дж. Кейнс в своих работах рассуждал, что для оживления экономики нужны инвестиции. Так как если общество не ожидает хороших перспектив в развитии экономики, предприниматели не будут расширять производство, а сбережения будут стремиться к нулю. Кейнс утверждал, что именно государственное вмешательство способствует достижению состояния полной занятости в экономике.

Анализируя практику забастовочной борьбы наемных рабочих, Кейнс отметил, что борьба идет прежде сего за достижение определенных ставок номинальной заработной платы, категорически не допускается снижение этих ставок. Благодаря этому, он сделал вывод о том, что ставки заработной платы являются негибкими, не эластичными в сторону понижения.

Сторонники Кейнса, как и сам Дж. Кейнс считали, что негибкость, не эластичность ставок заработной платы в сторону их понижения препятствуют достижению равновесия на рынке труда. В связи с установлением государством под давлением профсоюзов минимальной заработной платы, эта проблема принимает особую сторону. Следовательно, рыночный механизм не в состоянии сам по себе обеспечить достижения равновесия на рынке труда. Поэтому необходима активная политика государственного регулирования рынка труда для достижения полной занятости населения. По мнению Кейнса, государству значительно проще снижать размеры реальной заработной плати, чем стремиться к снижению номинальной заработной платы.

В последствии кейнсианская трактовка проблемы занятости инициировала ее дальнейшее изучение в западной литературе. При этом не редко утверждалось, что Кейнс не создавал никакой самостоятельной теории занятости. В. Леонтьев считал, что теория Кейнса является частным случаем классической теории занятости, связанный с предложением о неэластичности номинальной заработной платы.

Однако, по мнению кейнсианцов, теория безработицы Кейнса не имеет ничего общего с классической теорией, поскольку первая исходит из динамики и не зависит от жесткости зарплаты, а вторая – из статистики и находится в зависимости от жесткости зарплаты.

Важным этапом в развитии дискуссии между двумя экономическими школами по проблеме занятости стало выдвинутое М. Филлидменом положение о существовании естественного уровня безработицы. Данный показатель представляет собой оптимальный для рыночной экономической системы резерв рабочей силы, который придает этой системе необходимую гибкость и динамизм. Достижение естественного уровня безработицы означает, что экономика находится в равновесном состоянии, а ранок труда полностью сбалансирован.

В ходе этой дискуссии свою точку зрения высказывали и представители марксисткой макроэкономической теории (А. Пезенти, Д. Казароза). Они утверждали, что рыночная экономическая система не в состоянии гарантировать достижение полной занятости рабочей силы, но оказывается совершенно не стабильной и имеет тенденцию постоянно стимулировать дефляционный взрыв.

 В качестве основного средства решения проблемы занятости, представители кейнсианства использовали стимулирование совокупного спроса. Для этого государство могло пойти на некоторое повышение уровня инфляции. В подтверждение своей политики в области занятости кейнсианцы приводили выводы, полученные английским ученым А. Филлипсом на основе исследования статистического материала по экономике Великобритании в первой половине ХХ в. Данные исследования, свидетельствовали о существовании обратной зависимости между уровнями инфляции и безработицы.

Представители монетаристской школы М. Фридмен, Э. Фелпс, утверждали, что любой момент имеется некий уровень «естественной нормы безработицы», который обладает свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Данный уровень отражает структурный действительные характеристики рынков труда и товаров, включая рыночные не совершенства, случайные колебания спроса и предложения, издержки мобильности и т. п. По мнению монетаристов, отклонения занятости от своего «естественного» уровня могут быть только краткосрочными.

Сторонники теории рациональных ожиданий считают, что любая политика государства, направленная на снижение безработицы, не дает никаких позитивных результатов даже на краткосрочных интервалах времени. Таким образом представители теории рациональных ожиданий полагаю, что все попытки стабилизировать экономику за счет проведения активной монетарной и фискальной политики обречены на провал. Наилучшие результаты на рынке труда по мнению сторонников данной теории достигались именно в те периоды, когда правительство воздерживалось от активных воздействий на экономическую жизнь общества.

Особенностью контрактной теории занятости, появившейся во второй половине века, является то, она появилась на стыке нескольких концепций. С одной стороны, авторы данной теории принимают кейнсианский кейнсианский тезис о жесткости номинальной заработной платы и полагают, что на рынке равновесие достигается за счет изменений физических объемов производства и занятости, а не цен. В основе контактной теории занятости лежит положение о том, что предприниматели и рабочие выступают в долгосрочные договорные отношения по юридически не оформленным контрактам, целью которых – минимизировать риски финансовых и производственных потерь. Для этого работники отдают предпочтения меньшей заработной плате с устойчивой занятостью нежели с высокой заработной платой и неустойчивой занятостью.

Рынок труда является важной многоплановой сферой экономической и экономико-политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, гарантия занятости, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста и т. д.

1.2. Рынок труда: понятие, сущность, структура, функции

Рынок труда – система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с куплей и продажей; экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателем и наемными работниками.

Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества, когда труд является важнейшим источником дохода и благосостояния. С экономической точки зрения труд – важнейший производственный ресурс. В соответствии с этим выделяют две главные функции рынка труда:

- Социальная функция заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников.

- Экономическая функция рынка труда заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда.

Рынок труда выполняет ряд стимулирующих функций, способствующих конкурентоспособности между его участниками, повышению заинтересованности в высокоэффективном труде, повышении квалификации и перемены профессии.

Рынок труда можно определить, как место или процедуру, где работодатели и работники договариваются об условиях найма, заработной плате, социальных выплатах и льготах, условиях труда и т.п. Это одна из сторон двойственной природы рынка труда. Другая, более широкая, заключается в том, что рынок труда есть система трудовых отношений, отражающих уровень социального развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда субъектами: работодателями, работниками, государством, профсоюзами и посредниками. Правильная организация маркетинга в области трудовых отношений предполагает классификацию рынка труда по следующим критериям:

- пространственная среда;

- временные параметры;

- степень регулируемости;

- степень организации;

- сегментация.

По критериям пространственной сферы рынка труда можно различить применительно к условиям отдельного государства с его специфическим типом и соответствующим административным делением: федеративный (национальный) рынок труда, республиканские рынки труда, краевые, областные рынки труда, рынки труда крупнейших мегаполисов, городские рынки труда, районные рынки труда, сельские рынки труда. На уровне межгосударственных отношений можно вести речь о международном рынке труда, а также о рынках крупных межгосударственных регионов.

По критериям временных параметров рынка труда можно различать текущий (реальный), перспективный, потенциальный и прогнозируемый рынки труда.

По критерию степени регулируемости рынок труда в контексте всей рыночной экономики может быть регулируемым и нерегулируемым. Нерегулируемому рынку присуще практически полное отсутствие социальной защищённости трудящихся, гарантий занятости, охраны труда, социальных гарантий в обмен на предоставление работникам определённого материального вознаграждения. Регулируемый рынок труда предполагает развёрнутую нормативную базу, на основе которой строятся взаимоотношения между субъектами рынка труда. На регулируемом рынке труда главная роль принадлежит государству, которое берёт на себя часть социальных издержек по воспроизводству рабочей силы, особенно среди неимущих слоёв населения.

По критерию организации различают организованный и неорганизованный рынки труда. Организованный рынок труда предполагает два аспекта его качественной характеристики: по институализации и структуризации. К институтам рынка труда можно отнести систему отношений партнёров, выступающих на рынке труда. Под структуризацией рынка труда понимается подразделение его на ряд видов, характеризующихся общими признаками (по демографическим признакам, профессиональным чертам, сегментам, формам занятости).

По критерию сегментации различают рынок преимущественно физического труда, рынок преимущественно умственного труда, рынок преимущественно творческого труда, рынок труда менеджеров и специалистов.

2. Современное формирование и становление рынка труда

2.1. Механизм и особенности функционирования рынка труда

Функционирование рынка труда отражает процесс реализации его функций, обусловленный определенным типом взаимосвязей и взаимодействий основных рыночных элементов. Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие его субъектов и институтов по поводу согласования социально-экономических интересов. Он действует на основе экономических законов – измерения спроса и предложения, равновесной цены, конкуренции, редкости ресурсов, эффектов дохода и замещения.

Структура механизма функционирования рынка труда представляет собой совокупность элементов системы регулирования и саморегулирования социально-трудовых отношений. Механизм регулирования рынка труда формирует стабильную основу для его функционирования. Для нормального функционирования рынка труда необходимы определенные правовые и институциональные условия: законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка труда и определяющие их права на равные возможности реализации профессиональных способностей. На процесс функционирования рынка труда оказывают влияние политика государства в области занятости и безработицы, действие региональных, муниципальных и местных органов власти по отношению к региональным локальным рынкам, а также поведение профсоюзов.

Механизм саморегулирования, обусловленный взаимодействием спроса и предложения, условиями конкуренции, формирует более гибкий режим функционирования рынка труда. Определенную роль здесь играет характер взаимодействия продавцов и покупателей труда, который зависит от степени развитости экономических отношений и институциональной среды. В зависимости от условий конкуренции формируются определенные типы механизмов функционирования рынка — открытый, закрытый и гибкий.

В некоторых исследованиях механизм функционирования рынка труда характеризуется моделями рынка труда. Экономические механизмы представляют собой системы взаимосвязей экономических явлений, которые возникают в определенных условиях под воздействием начального импульса. В теоретическом и практическом плане экономических механизмов может существовать столько, сколько существует различных импульсов в каждой системе взаимоотношений явлений при заданных условиях. Экономические механизмы, которые возникают между различными экономическими явлениями, бывают открытого и закрытого типа. Если механизм является результатом воспроизведения исходного экономического явления, то это механизм закрытого типа. И наоборот, если механизм, который не является результатом исходного экономического явления и образует новую серию явлений, то это механизм открытого типа.

Механизм открытого типа характерен для гибких рынков труда, а закрытого — для жестких, локальных рынков со слабыми внешними связями.

В выявлении степени гибкости или жесткости механизма функционирования рынка труда определенную роль играет заработная плата.

С точки зрения представителей неоклассического подхода: Р. Холла, А. Лаффера, С. Бриттана, П. Самуэльсона, Д. Ванниски, механизм функционирования рынка труда рассматривается как внутренняя неоднородная, динамичная и подвижная система. Основу данной системы составляют рыночные механизмы, а в качестве регулятора выступает цена рабочей силы – заработная плата. Цена труда регулирует спрос и предложение рабочей силы и поддерживает необходимое равновесие между ними, гибко реагирует на потребности рынка. Обратно пропорциональная зависимость между уровнем заработной платы и величиной занятости является закономерностью функционирования рынка труда: чем ниже заработная плата тем, при прочих равных условиях, выше занятость, и наоборот: чем выше заработная плата, тем меньше количество занятых. С точки зрения неоклассической концепции, уровень занятости и величина заработной платы являются главными детерминантами функционирования рынка труда.

Гибкий рынок труда подразумевает подвижность, адаптируемость участников рыка труда, а также достижение с помощью косвенных макроэкономических регуляторов стабильного равновесия рыночных сил. Мерой гибкости рынка труда является показатель коэффициента эластичности, который фиксирует чувствительность объемных характеристик на изменения ценовых переменных. Оценка региональных и локальных эластичностей позволяет проводить сравнение региональных рынков труда по степени жесткости и инерционности.

Выбор типа механизма функционирования рынка труда обусловлен условиями воспроизводства рабочей силы и характером труда. На механизм функционирования рынка труда влияют следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

- Неотделимость прав собственности на товар (рабочей силы от работника). На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностью к труду (рабочей силой), функционирующей в течение определенного времени;

- значительная продолжительность по времени контакта продавца и покупателя рабочей силы, что накладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в обеспечении жизнеспособности организации;

- наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости и т.д.);

- высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т. д;

- своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого, вещного товара. Первый обмен начинается в сфере обращения товара (рабочей силы), продолжается в сфере производства и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, то есть на рынке товаров и услуг, а второй начинается и оканчивается в сфере обращения вещного товара;

- значимость для работника не денежных аспектов сделки: содержания и условий труда, микроклимата в коллективе, возможности продвижения по службе.

Любая модель рынка труда, независимо от того, в каких условиях функционирует, это не только «чистый» механизм спроса и предложения рабочей силы, но и конкретная институциональная структура, определяющая параметры и процессы действия этого механизма, а также баланс взаимодействий субъектов рынка труда.

Структура механизма функционирования рынка труда образуется системой экономических институтов, которая включает в себя институты-организации, институты-нормы и институты-традиции (национальные, этнические, локальные и профессиональные традиции труда, обычаи, привычки делового этикета). Такой механизм способствует формированию умений и социальных установок индивидов, накоплению ими необходимого производственного опыта, создает возможность получения рабочего места для владельца рабочей силы, а для работодателя возможность создания необходимых товаров (услуг) и получения прибыли.

Сущность воздействия институционального механизма проявляется в отрегулированных, бесконфликтных отношениях между рыночными контрагентами согласно принятым правилам, традициям и состоит в особом способе организации и регуляции экономической активности агентов в определенных пределах, ограниченных временем, пространством и кругом лиц.

Институциональный механизм регулирует отношения между участниками обмена на рынке труда. Институты трудовых контрактов, заработной платы, фирмы и государства функционируют как основные элементы механизма рынка труда. Они обеспечивают функции адаптации экономической системы, решение проблем кооперации, уменьшение неопределенностей между субъектами рынка труда и выступают средством согласования их ожиданий и экономических интересов.

Экономические институты рынка обеспечивают создание возможностей для удовлетворения потребностей индивидов и общества. Они играют ключевую роль в функционировании рынка труда, деятельности его главных субъектов: наемных работников и работодателей. Роль этих экономических институтов состоит в регулировании социально-трудовых отношений, в реализации социально-экономических интересов субъектов рынка труда и обеспечении социальной защиты.

Институциональная структура рынка труда представляет собой жесткую конструкцию и не всегда поддается макроэкономическому регулированию. В локальных условиях степень «жесткости» институциональной структуры возрастает. Это объясняется тем, что в локальных экономических системах взаимодействия и взаимосвязи субъектов рынка труда в основном персонифицированы, поэтому неформальные отношения составляют основу социальных сетей, а такие феномены, как доверие, взаимность, репутация, предотвращают оппортунистическое поведение.

Институциональной основой механизма обмена на рынке труда являются трудовые сделки – трансакции экономических агентов, основными регуляторами которых выступают институты, фирмы, трудовые коллективы, профессиональные союзы.

Основными элементами институциональной среды и участниками социально-трудовых соглашений на рынке труда выступают следующие институты-организации:

- государство (иерархическая политическая организация);

- фирма (иерархическая экономическая организация);

- крестьянско-фермерское хозяйство; трудовой коллектив как объединение занятых на производстве работников (иерархическая социальная организация);

- профессиональные союзы работников и работодателей; - домашнее хозяйство.

Развитая институциональная среда позволяет повысить эффективность занятости населения и увеличить количество контактов и трансакций на рынке труда. Специфика трудовых отношений заключается в том, что институт государства, сохранив активные позиции в этой сфере, способствует росту активности рыночного механизма саморегулирования. Реализация функций институционального и ценового механизма рынка труда обеспечивает действие главного принципа рынка – эквивалентности обмена.

Сложившееся разделение прав собственности, когда работодатели владеют средствами производства и управления, а наемные работники распоряжаются своей рабочей силой, порождает ситуацию, при которой и работодатели, и наемные работники могут действовать исходя из своих собственных интересов, но не полностью в интересах друг друга (влияние института права собственности). Вопросы разграничения прав собственности могут решаться только на основе заключения соответствующих трудовых контрактов и соглашений с учетом профессиональных особенностей и условий труда.

2.2. Особенности современного этапа формирования и становления российского рынка труда

Отличительной чертой российского рынка труда является то, что значительная часть работодателей и самозанятых, а также большая часть наемных работников функционируют в режиме теневой экономики. Теневая экономика - это неучтенная экономическая деятельность, которая включает:

- легальную экономическую деятельность, которая не учитывается официальной статистикой и не облагается налогом;

- незаконная, умышленно скрытая хозяйственная деятельность.

Такое масштабное распространение теневой экономической деятельности объясняется значительными издержками, в том числе связанными с расходами на открытие легального бизнеса (регистрационные сборы, коррупционные платежи), на его ведение (сбор информации, заключение и оформление контрактов, судебные издержки и т. п.), на защиту прав собственности в условиях неэффективного государства и на выплату налогов.

Неформальная экономика поглощает значительную часть трудовых ресурсов страны. Неформальная занятость имеет свои преимущества: в первую очередь она помогает смягчить социальную напряженность, связанную с безработицей, низкими доходами от легальной деятельности и неопределенностью будущих доходов, а также способствует увеличению производства товаров и услуг, требуемых обществом. Несомненно, государственный бюджет теряет часть своих доходов, потому что многие работники не облагаются налогами на заработную плату. На большинстве российских предприятий заработная плата регулярно занижается. В таких случаях положение сотрудников становится уязвимым и более зависимым от работодателя.

В 1990-е годы миллионам россиян удалось адаптироваться к рыночной экономике посредством челночного бизнеса и уличной торговли. Увеличилось число людей, арендующих квартиры и комнаты, автомобили, гаражи, лодки. Многие начали рекламировать предоставление частных услуг

Ни для кого не секрет, что малый бизнес во многих странах прибыльный для большего количества людей и пользуется реальной поддержкой государства. В современной России малый бизнес носит специфический характер, он нестабилен и динамичен. Развиваясь практически без поддержки государства, он привлекает к себе людей, которые подвержены риску, в том числе образованную и энергичную молодежь. Однако некоторые из тех, кто пришел в малый бизнес, считают его скорее средством выживания и не имеют к нему никакого призвания. И, наконец, есть еще одна группа бизнесменов, которые тесно связаны с криминальными структурами, работают на грани или вне закона.

Малый бизнес в стране развивается весьма недостаточными темпами. Реальной помощи ему со стороны государства по экономическим, политическим, юридическим, психологическим и другим причинам не было и не будет.

Одной из особенностей российского рынка труда можно назвать массовое распределение вторичной занятости, которая добровольно выплачивается и осуществляется в свободное от работы время.

Многочисленные исследования выявили следующие закономерности:

- вторую работу чаще всего имеют молодые работники, чем люди в зрелом и особенно старшем возрасте;

- вторичная занятость более характерна для образованных, квалифицированных работников и лиц с высоким социально-профессиональным статусом;

- мужчины имеют вторую работу в среднем в 2 раза чаще, чем женщины

- в производственной среде вторичная занятость менее распространена, чем в других группах экономически активного населения; Работники стремятся получить работу на условиях неполного рабочего дня на своем основном месте работы;

- Рынок дополнительной работы создает спрос на ограниченный круг профессий, в основном массовых и универсальных, и работников одной отрасли специализации, например, горнорабочих, гораздо труднее найти дополнительную работу для себя;

- жители крупных городов имеют больше возможностей для вторичной занятости;

- для большинства работников дополнительная занятость часто является нерегулярной, краткосрочной, но довольно интенсивной;

- Люди находят дополнительную работу в основном в сфере неформальных трудовых отношений.

Многие российские компании проводят кадровую политику, основанную на принципах внутреннего рынка труда. В то же время решающая роль принадлежит отраслевым особенностям бизнеса. Качества сотрудника с помощью тестов при найме достаточно трудны для проверки в высокотехнологичных отраслях. Часть компаний с внутренними рынками труда относится к реальному сектору, где опыт и знания передаются непосредственно на рабочее место. Внутренние рынки труда в России часто представлены в местах, где важна коммерческая тайна, а также на предприятиях с уникальными технологиями производства или управления, которые должны и могут осуществляться непосредственно через систему наставничества и постепенной передачи опыта.

Многие западные компании, которые осваивают российскую пищевую промышленность, явно предпочитают формировать внутренние у себя рынки труда и инвестировать в обучение своих сотрудников.

Профессиональные рынки труда также имеют свои особенности в России. Сотрудник, которого требуют различные работодатели, заинтересован в поддержании высокой квалификации, мобильности и хорошей профессиональной репутации. Это особенно важно для него, чтобы иметь возможность отправить «рыночный сигнал» о своих трудовых возможностях трудоустройства потенциальных работодателей.

В роли недалеких сигналов выступают различные документы (дипломы, сертификаты, грамоты и т. п.), опубликованные книги и учебники, вещественные доказательства качества предыдущей работы, а также отзывы и рекомендации клиентов и предыдущих работодателей.

В России достаточно высококлассных специалистов, но для наиболее конкурентоспособных из них (математиков, программистов, спортсменов и т. п.) Выход на профессиональный рынок означает выезд за рубеж. Для других возможность работать на профессиональном рынке часто затрудняется ненадежностью инструментов, которые позволяют отправлять или получать «сигнал рынка» из-за распространения поддельных документов; устные рекомендации также не всегда надежны.

Многие работники имеют возможность выбирать между внутренним и профессиональным рынком труда. Таким образом, многие преподаватели российских университетов совмещают основную работу с неполной занятостью на постоянной и временной основе, оказывают услуги по обучению.

В последние годы уровень безработицы в России имеет тенденцию к снижению. С начала 2000 года процент безработного населения уменьшился почти в 2 раза. В 2000 году уровень безработицы составлял 10,6%, на 2016 он составляет 5,5%. Однако в 2009 году произошло резкое увеличение числа безработных, в связи с мировым экономическим кризисом 2008 года.

Уровень безработицы в России с 2000 по 2016 год.

Очень часто люди ошибочно оценивают уровень безработицы, основанный на общем населении страны, которое составляет более 140 миллионов человек. Но это совершенно не так. При расчете безработицы учитывается только численность экономически активного населения, на долю которого приходится около половины всего населения страны.

Показатели официальной статистики, скорее всего, отличаются от реальных показателей безработицы. Но обратим внимание на некоторые моменты, которые отмечает Росстат в примечаниях, сносках, пояснениях к расчетам.

Прежде всего, статистика основана на анализе выборочной части населения, и не всех граждан страны. Официальный источник сообщил о подведении итогов «выборочного обследования населения по вопросам занятости».

Во-вторых, статистика по Крыму не учитывается. Цитата из официального источника: «в целях обеспечения статистической сопоставимости данных, рассчитанных без учета информации о Республике Крым и городе Севастополе».

Кроме того, безработица снижается не за счет занятости ранее безработных граждан, а из-за сокращения численности экономически активного населения. Другими словами, когда появляется больше пожилых людей и молодых людей, а население трудоспособного возраста становится меньше.

В стране много безработных граждан, о занятости которых нет официальной информации, либо они неточны. Таким образом, они не учитываются в отчетах Росстата и могут исказить реальную ситуацию безработицы в некоторых субъектах Российской Федерации и в стране в целом.

3. Микроэкономический анализ рынка труда

3.1. Проблемы в сфере оплаты труда в России и пути их преодоления

Переход от командной экономики к рыночной экономике далек от простого и недвусмысленного, и на этом пути возникает много проблем, и одна из них - проблема оплаты труда.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах его труда.

При переходе к рынку произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе в системе оплаты труда. Между государством, предприятием и работником возникают новые отношения в области организации труда. Переход к рыночным отношениям внес изменения в формы регулирования трудовых отношений. Предприятия имеют право самостоятельно выбирать системы и формы оплаты труда, исходя из специфики и задач, стоящих перед предприятием.

Заработная плата фактически перестала выполнять воспроизводящую, стимулирующую, регулирующую и социальную функцию.

Наиболее конфликтными факторами являются уровень заработной платы, задержки с выплатой заработной платы: по данным социологического опроса, в каждом третьем случае на предприятии возникают конфликты из-за несвоевременной выплаты заработной платы, а в каждом пятом случае - из-за неудовлетворенности сотрудниками ее размерами.

Низкая заработная плата на основной работе, постоянные задержки с выплатой заработной платы отрицательно сказываются на отношении сотрудников к их функциональным обязанностям. Основное место работы, несмотря на то, что стратегическая ориентация граждан все еще связана с этим, постепенно теряет свое значение. Значительная часть трудящихся также имеет дополнительную работу, которой отдают более 28 часов в неделю.

С переходом к рыночным отношениям требуется принципиально новая организация оплаты труда. И это не самоцель, но реальная необходимость заменить устаревшую, неэффективную модель труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и их коллективов, тормозит развитие экономики. Организация заработной платы на основе использования ее элементов в виде тарифных ставок и окладов, иного вида поощрений, надбавок и доплат, слабо восприимчивых к научно-техническому прогрессу, повышению качества продукции, экономии ресурсов.

Необходимо провести приоритетные изменения в организации оплаты труда, чтобы она соответствовала современным условиям управления. Прежде всего, необходимо отказаться от использования гарантированных тарифных ставок и официальных окладов. Они выступают в качестве главного ограничения размеров заработной платы и заинтересованности персонала в развитии и реализации имеющихся возможностей.

Основанием для негативного отношения к ставкам и окладам послужило несколько аспектов.

Превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличение ее, либо это увеличение незначительно для работников.

Поэтому тарифные ставки и должностные оклады связывают с максимальным уровнем количества и качества труда, превышение которой не существенно для них выгодно. В этом случае часто работает принцип: зачем работать больше и лучше, если вы все равно получаете не более установленной ставки или оклада.

Текущая процедура расчета ставок и окладов, согласно которой сначала устанавливается размер гарантированной суммы или оклада, а затем «под него» ожидается адекватный трудовой вклад сотрудников, допускает возможность их выплаты без достижения работниками соответствующих результатов. Следовательно, возникает вопрос: стоит ли достигать требуемых результатов, определенных тарифных условий, если и без этого получишь, как минимум, гарантированную ставку или оклад.

Такой механизм организации выплат и зарплат, естественно, расслабляет и, конечно же, не привлекает работников к высокопроизводительному труду. Более того, он считает, что в свете сказанного он не в полной мере соответствует экономическому закону с распределением по труду в его классическом понимании в отношении справедливости, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд.

По этой причине большое количество работников сознательно недоиспользуют свои физические и интеллектуальные способности. Большинство работников не уверены, что если они будут работать больше и лучше, то их доходы будут увеличиваться.

Установление тарифных ставок и должностных окладов больше соответствует командно-административным методам управления, чем экономическим, когда средства, предназначенные для оплаты труда, централизовано выдаются «сверху», без учета их совокупности с конечными результатами предприятий и трудовых вкладов конкретных работников. Это не способствует углублению демократизации распределительных отношений, расширению прав и независимости трудовых коллективов в решении экономических проблем.

Наконец, гарантированные ставки и заработная плата в большей степени соответствуют первой «отмирающей» модели самофинансирования, поскольку только она предполагает наличие гарантированного фонда заработной платы. Другим, более прогрессивным моделям управления, и особенно рыночным отношениям, они не только не соответствуют, но и противоречат, потому что в этих условиях размер оплаты труда целиком зависит от конечной экономической активности предприятий, спроса потребителей продукции, количество заработанных средств на оплату труда. В этом случае уже нет экономической основы для заблаговременного получения необходимых тарифных ставок и окладов, которые могут не выплачиваться сотрудникам из-за недостаточных сумм заработанных средств на оплату труда.

Нелогично распространять не гарантированный, динамический фонд оплаты труда между сотрудниками по гарантированным стабильным ставкам и окладам. Это равносильно попытке преждевременно распределить продукт, который еще не был создан. Эти аргументы приводят к неэффективности и нецелесообразности применения тарифных ставок и должностных окладов в условиях рыночных отношений.

Потенциальным источником средств, необходимым для повышения уровня заработной платы, могут быть перераспределенные ресурсы ВВП в пользу конечного потребления населения посредством валового накопления. Сумма накопления уже упала до критического уровня и не обеспечивает достаточных инвестиций для развития внутреннего производства товаров и услуг.

Рост заработной платы в реальном секторе экономики могли бы способствовать изменения структуры зарплаты и издержек производства на основе снижения налогов и страховых взносов, тарифы на продукцию и услуги естественных монополистов, высвобождение избыточного числа работников и повышение производительности труда за счет совершенствования технологии, а также легализация теневых доходов, в том числе путем обязательного декларирования источников доходов при совершении дорогостоящих покупок.

Что касается изменений в структуре издержек производства и сокращения потребления материальных ресурсов, этот путь действительно может стать источником роста ВВП и абсолютного увеличения заработной платы. Однако для его реализации требуется набор мер промышленной политики, которые еще не разработаны.

В случае же реальной легализации скрытой оплаты труда потребительский спрос не изменится, поскольку и в настоящее время он формируется за счёт как легальной, так и скрытой зарплаты. Увеличение номинального объема ВВП может произойти только за счёт роста номинальных объемов отчислений во внебюджетные фонды, так как при легализации теневых доходов с них будут производиться соответствующие социальные отчисления.

Поскольку в краткосрочной перспективе возможности для роста заработной платы ограничены в условиях низкой распространенности злоупотреблений в экономике в целом, первоочередной задачей является повышение уровня средней заработной платы работников. Такой рост возможен за счет легализации заработной платы, получаемой в настоящее время в виде доплат (например, депозитов, неучтенных денежных сумм), повышения эффективности труда, использования ресурсосберегающих технологий, оптимизации численности сотрудников.

При нынешней напряженной ситуации на рынке труда, когда предложение превышает спрос на работников почти всех профессиональных квалификационных групп, работодатели не заинтересованы в увеличении расходов на оплату труда.

Законодательным стимулом к повышению заработной платы может послужить повышение минимальной заработной платы. В рыночной экономике это фактически единственный способ влиять на государство на уровень заработной платы во внебюджетных организациях. При текущей минимальной стоимости заработной платы минимальных тарифных ставок (окладов) в реальном секторе экономики создано отраслевого тарифного соглашения и коллективных договоров, колеблется от 150 до 400 рублей и выше.

Таким образом, только значительное (в 3-5 раз) увеличение минимальной заработной платы может побудить работодателей к увеличению заработной платы. Учитывая ограничения по уровню реальных затрат на производство товаров (работ, услуг), работодателям, во-первых, придется изменить структуру совокупных затрат на рабочую силу в пользу выплат, непосредственно связанных с оплатой за выполненную работу. Во-вторых, для обеспечения роста заработной платы работодатели будут вынуждены официально начислять "теневую" часть заработной платы, в настоящее время скрывается от налогообложения.

В результате организации, имеющие законные доходы, не понесут убытков и дополнительных издержек, а государство получит выгоду от увеличения поступлений в бюджет и внебюджетные социальные фонды.

Текущие доходы сотрудников могут быть немного уменьшены по сравнению с теми, которые были получены «в конвертах», поскольку официальные суммы должны быть уменьшены, по меньшей мере, на сумму налогов и вычетов, уплаченных работодателем. Несмотря на это, возрастет уровень социальной защищенности работников (оплата больничных листов, отпускных, расчет пенсий).

Использование механизма повышения минимальной заработной платы для роста заработной платы также увеличит долю ставки заработной платы, которая укрепит права трудящихся на получение гарантированных заработков в соответствии с их квалификацией, повысит стимулирующую роль заработной платы и производительности.

В ближайшем будущем следует принять меры по увеличению минимальной заработной платы на основе ее постепенного увеличения до уровня прожиточного минимума. Конкретные параметры этих коэффициентов должны быть зафиксированы в Генеральном соглашении между правительством, общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателями.

Прежде всего, увеличение минимальной заработной платы затронет 1,7% работающих (около миллиона человек), которые получают заработную плату на минимальном уровне. Учитывая, что большинство из них находятся в отпуске по инициативе администрации, предприятия будут вынуждены принимать решения либо об уменьшении издержек производства, либо об удержании кадрового потенциала и осуществлении своей производственной деятельности при увеличении объемов производства.

В реальном секторе экономики увеличение минимальной оплаты труда зависит от отрасли промышленности, в которой применяются тарифные соглашения в соответствии с условиями. Размер тарифных ставок 1-й категории зависит от минимальной заработной платы или немного превышает ее.

В то же время необходимо учитывать традиционные потребительские стереотипы, которые формируют высокие инфляционные ожидания от повышения минимальных государственных гарантий. Резкое увеличение минимальной оплаты труда может спровоцировать повышение цен даже при небольшом увеличении средней заработной платы. Предотвращение такого развития событий возможно на основе либо очень постепенного увеличения минимальной заработной платы, либо соглашения с профсоюзами и работодателями о сдерживании роста средней заработной платы по сравнению с минимумом, что, в свою очередь, позволяет избежать увеличение дифференциации заработной платы.

Необходимо разработать механизм повышения заработной платы с учетом пересмотра тарифов, страховых взносов, чтобы сохранить реальный уровень заработной платы работника. Среди таких мер может быть сохранение для работодателей прежнего размера тарифов отчислений во внебюджетные фонды в случае несоблюдения требований к увеличению заработной плате, адекватное перераспределение тарифных ставок с работодателем для работника.

Значительный рост заработной платы даст очевидные положительные результаты:

- усилится стимулирующая роль зарплаты и мотивация к высококвалифицированному труду;

- увеличение покупательной способности зарплаты повысит платежеспособный спрос, что будет способствовать постепенной переориентации производства на потребительский сектор;

- возрастет доля зарплаты в ВВП и денежных доходах населения;

- увеличатся инвестиционные возможности населения, налоговые поступления, уменьшится нагрузка на бюджеты всех уровней, оптимизируется структура денежных расходов населения за счет покрытия стоимости жилищно-коммунальных услуг, расходов на образование и здравоохранение, расширения участия трудоспособного населения в системах социального страхования;

- повысится уровень жизни трудоспособного населения.

3.2. Прогнозные расчеты показателей социального развития

Рынок труда всех подсистем рыночной экономики крайне неопределенен и имеет широкий спектр критериев, поскольку он касается специфичного товара. Поэтому необходимо учитывать различия в труде с другими экономическими ресурсами, обусловленные психологическими, социальными и политическими аспектами трудовой деятельности, которые предопределяют особую роль рынка труда в системе общественных отношений и особое внимание, уделяемое ему государством и местными органами власти.

Рынок труда можно рассматривать как площадку для сопоставления интересов работодателей, формирующих спрос на труд, и работников, которые формируют предложение труда, где устанавливается стоимость рабочей силы и условия ее найма - величина заработной платы, условия труда, возможность получения прибыли и профессионального роста, гарантия занятости и др.

Рынок труда, как и все другие рынки, работающие на основе равновесия цен, то есть главным регулятором цен выступает заработная плата. Именно с ее помощью регулируется спрос и предложение рабочей силы и поддерживается их равновесие. Цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения. Равновесная ставка заработной платы и, соответственно, равновесный уровень занятости для данного типа условий труда определяются на пересечении кривых спроса и предложения рабочей силы.



Равновесие на рынке труда

Обычно принято выделять первичный и вторичный рынки труда. Первичный рынок труда составляют наиболее привлекательные виды работы, то есть те, которые обеспечивают стабильность занятости, высокий уровень оплаты труда и возможности для профессионального роста. Вторичный рынок формируется за счет работы, в которой отсутствуют гарантии занятости, ограниченные зарплаты и перспективы карьеры. Выделение первичных и вторичных рынков связано в первую очередь с различиями в объеме рабочих, технических и организационных уровнях предприятий.

Рынок труда можно рассматривать как набор внешних и внутренних рынков. Внешний или профессиональный рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями рабочей силы в масштабе страны, региона и отрасли. Он предполагает, что основная цель работников в области занятости и их перемещения между предприятиями. Внутренний рынок труда формируется в связи с переходом с одной позиции на другую внутри одного и того же предприятия.

Рынок труда включает в себя следующие элементы:

- стороны рыночных отношений, или субъекты рынка: работодатели или их представители, наемные работники и органы государственной власти;

- правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;

- конъюнктура рынка – соотношение спроса на труд и предложения труда;

- органы службы занятости: департаменты, центры, бюро др.;

- инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости и др.;

- система социальных выплат и гарантий;

- альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.;

- система финансирования политики занятости и служб занятости населения.

Наличие и взаимодействие всех элементов трудового рынка, необходимых для его нормального функционирования, под ним понимается позиция, когда созданы все условия для функционирования рынка труда. Основными функциями рынка труда являются:

- организация встречи продавцов и покупателей труда;

- обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;

- установление равновесных ставок заработной платы;

- способствование решению вопросов занятости населения.

Механизм действия рынка труда осуществляется на трех уровнях: национальном, региональном и локальном. На национальном и региональном уровнях особое внимание уделяется занятости, социальной политике и правовому аспекту регулирования отношений между работодателями и работниками. На локальном уровне приоритет отдается обеспечению нормальных отношений между работодателем и работником, и в повышении заинтересованности работников в труде.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство: каждая отрасль получает необходимые кадры не только от присвоенной структуры профессиональной квалификации, но и от определенных культурных и трудовых достоинств, соответствующих потребностям экономики.

Современный рынок труда позволяет реализовывать возможности:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности;

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессиональноквалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования.

Факторы, определяющие развитие рынка труда, напрямую зависят от факторов, определяющих развитие трудовых ресурсов. К ним относятся:

- социально-экономические факторы, закладывающие основы уровня доходов и жизни населения, меру возможностей его социальной защищенности, формирование образовательного и квалификационного потенциала;

- социально-демографические факторы: уровень урбанизации, половозрастная структура населения, его воспроизводство, оказывающие разноплановое влияние на соотношение спроса и предложения рабочей силы;

- технико-экономические, организационно-экономические факторы, характеризующие степень развитости гибких форм организации производства, занятости, рынка труда;

- социокультурные, национально-этнические факторы, обусловливающие различия в уровне подвижности населения и приемлемых формах организации занятости.

Изучение рынка труда во всем его разнообразии позволяет проводить целенаправленную политику занятости населения и сглаживания социальных противоречий, которые неизбежно возникают в условиях жесткой рыночной системы управления.

Прогнозирование рынка труда является основой для определения объема средств, необходимых для реализации программ действий служб занятости, а также позволяет определить приоритеты региональной политики занятости на прогнозный период и разработать меры, направленные на предотвращение массовой безработицы и Предоставление социальных гарантий гражданам при их трудоустройстве.

Объектами прогнозирования рынка труда могут быть:

- трудовые ресурсы в целом (или население в трудоспособном возрасте);

- отдельные составные части трудовых ресурсов: экономически активное население, занятое и незанятое население в абсолютных и относительных показателях, экономически неактивное население (лица, обучающиеся с отрывом от производства; лица, занятые в домашнем, личном подсобном хозяйстве; а также лица, не желающие заниматься общественным трудом);

- число рабочих мест;

- масштабы высвобождения трудовых ресурсов.

- прогноз рынка труда служит основой для организации работы по обеспечению занятости населения, так как позволяет оценить:

- складывающуюся ситуацию с соотношением спроса и предложения рабочей силы;

- возможную численность незанятого населения, которая может обратиться за содействием в трудоустройстве в службу занятости;

- распределение рабочей силы, оказавшейся на рынке труда;

- возможные объемы переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения;

- потенциальную численность безработных.

Разработка прогнозов осуществляется с помощью методов прогнозирования. Дадим определения основным понятиям.

Метод прогнозирования – это способ исследования объекта прогнозирования, направленный на разработку прогнозов. Методика прогнозирования – это совокупность специальных приемов и правил разработки конкретных прогнозов. Прием прогнозирования – это математическая или логическая операция, направленная на получение конкретных результатов в процессе разработки прогнозов.

По степени формализации все методы экономического прогнозирования делятся на две большие группы: формализованные (основанные на математической теории) и интуитивные (на основе интуитивно-логического мышления человека).

Формализованные методы используются, когда информация об объекте исследования в основном количественна, и влияние различных факторов может быть описано с помощью математических формул. Интуитивные методы используются, когда информация количественного характера об объекте прогнозирования отсутствует или имеет преимущественно качественный характер и влияние факторы не могут быть описаны математически.

Формализованные методы подразделяются на методы экстраполяции и методы моделирования.

Суть методов экстраполяции заключается в изучении прошлых и настоящих устойчивых тенденций в развитии объекта прогноза и их переносе в будущее. Эти методы хорошо подходят для краткосрочного и среднесрочного прогнозирования. К методам экстраполяции относятся метод скользящей средней, метод экспоненциального сглаживания и метод наименьших квадратов.

Метод скользящей средней состоит в замене абсолютных значений уровней ряда динамики их средними арифметическими значениями за определенные интервалы. Эти интервалы выбираются методом скольжения: первые уровни постепенно исключаются из интервала и включаются последующие. Этот метод прост в использовании и не требует обширной информационной базы.

Метод экспоненциального сглаживания используется для прогнозирования нестационарных временных рядов, имеющих случайные изменения уровня и угла наклона. Этот метод адаптируется к меняющимся во времени условиям и не просто экстраполирует существующие зависимости в будущем. Метод экспоненциального сглаживания используется главным образом для составления краткосрочных и среднесрочных прогнозов, причем новые данные или данные за последние периоды имеют больший вес, чем данные из более отдаленных периодов.

Метод наименьших квадратов основан на идентификации параметров модели, которые сводят к минимуму сумму квадратичных отклонений между наблюдаемыми величинами и вычисленными.

Методы моделирования включают методы информационного моделирования (патент и публикация), статистическое моделирование, логическое моделирование (прогностическая аналогия, «дерево целей»).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги курсовой работы, можно сделать ряд выводов:

1. по мере развития экономической науки, происходили существенные изменения взглядов ученых на рынок труда;
2. рынок труда – важная и многоплановая сфера экономической жизни общества. Здесь получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия найма, величина заработной платы, социальные гарантии занятости, рынок труда отражает мобильность рабочей силы, масштабность и динамику безработицы, на этом рынке сталкиваются интересы трудоспособного населения и работодателей;
3. механизм рынка труда - ϶ᴛᴏ взаимодействие и согласо­вание разнообразных интересов работодателей и трудоспо­собного населения, желающего работать по найму на базе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функ­ционирующей рабочей силы). Его структура включает: спрос на труд, предложение труда, цену труда, конкуренцию;
4. проблема становления и функционирования российского рынка труда в современных реалиях, обусловленных сложной геополитической ситуацией в мире, преодолением кризиса в экономике России, оказывающих влияние на новые тенденции в социально-трудовых отношениях и условиях занятости населения.
5. Факторами успешности преодоления кризисных явлений российского рынка труда в современных экономических и политических условиях является стабилизация экономического положения в результате перехода от сырьевой к инновационной модели развития, модернизационные процессы в промышленности и сельском хозяйстве, повышение темпов экономического роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Егорова Е. А. Экономика и социология труда: учебное пособие / Е. А. Егорова, О. А. Золотарева, О. В. Кучмаева. – М.: Изд. Центр ЕАОИ, 2010. – 318 с.

Какушкина М.А. Российский рынок труда: Реалии современности / М. А. Какушкина, Н. В. Бочарова // Ученые записи Тамбовского отделения - №4 – 2015

Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения. / А. В. Кашепов, С. С Сулакшин, А. С. Малчинов Монография. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.

Мазин А. Л. Экономика труда: Учебное пособие для вузов / А. Л. Мазин – М.: ЮНИТИ-ДИАНА, 2012 – 623 с.

Митрофанова И. А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 148 с.

Скляревская В. А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 304 с.

Тарасов А. П. Рынок труда и занятость населения. / А. П. Тарасов – М.: Лаборатория Книги, 2012. – 91 с.

Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru

Яковенко Е. Г. Экономика труда: Учебное пособие для вузов. / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова – М.: ЮНИТИ-ДИАНА, 2015. – 319 с.