МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ «КубГУ»)**

**Кафедра теоретической экономики**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Работу выполнил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Ш.Пруидзе

(подпись, дата)

Факультет экономический

Направление 38.03.01 − Экономика

Научный руководитель

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.Е.Бутенко

(подпись, дата)

Нормоконтролер

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.Е.Бутенко

(подпись, дата)

Краснодар 2017

 СОДЕРЖАНИЕ

Введение……………………………………………………………… 3

 1. Теоретические аспекты рынка труда и занятости населения……. 5 1.1 Понятие и особенности рынка труда……………………………... 5 1.2 Виды занятости…… ………………………………………………. 9 2. Рынок труда и занятость населения в России ………………….... 16
2.1. Анализ структура российской занятости ……………………… 16 2.2. Проблемы государственного регулирования рынка труда…… 27
2.3. Перспективы развития рынка труда и занятости населения…. 27
Заключение……………………………………………………………. 32
Список использованных источников................................................... 35

ВВЕДЕНИЕ

Оценка роли и значения человеческих ресурсов в экономике знаний предполагает необходимость обратиться к ретроспективе указанного вопроса и обоснованию понятия «занятость».

Существует множество определений понятия «занятость населения». В научной литературе зачастую понятия «занятость» и «рынок труда» отождествляются, при этом понятию «рынок труда» придаётся универсальных характер.

Позитивные сдвиги в отечественной экономике станут реальностью, когда инновации в технике, технологии будут приняты обществом и возникнут социальные группы, в ней заинтересованные, то есть сформируется общественный запрос на модернизацию, чего, к сожалению, пока нет.

При сохранении существующего положения трудовая сфера в перспективе будет выступать все большим ограничителем возможностей социально-экономического развития на инновационной основе. Несоответствие российского рынка труда и сложившихся трудовых отношений требованиям современных реалий (перехода к постиндустриальному обществу) не позволяет "запуститься" механизму саморазвития экономики инноваций. Многолетняя недооценка роли социально-трудовой сферы, складывающихся здесь институтов, механизмов их взаимодействия сегодня становится серьезным препятствием на пути осуществления проекта инновационного развития. Поэтому преобразование рынка труда, отношений занятости, механизмов регулирования социально-трудовых отношений в соответствии с потребностями инновационного развития экономики и модернизации страны является остро необходимым.

В научной среде сформировалось понимание того, что человеческий потенциал, условия для его максимально полной реализации наряду с другими невещественными ресурсами становятся не только основными факторами изменений в технике, технологиях, но и залогом динамичного общественного развития в условиях начавшейся интеграции нашей страны в мировую экономику. Однако при принятии управленческих решений социально-трудовым отношениям отводится второстепенная роль.

Базовые гуманистические принципы, которые формировались в Европе на протяжение веков, в России зачастую воспринимаются как пропагандистские лозунги. Выдвижение человека в центр воспроизводственного процесса в отечественной практике не связывается с экономической необходимостью. Между тем это именно так. Динамичное развитие не представляется возможным без переориентации государственной бюджетной, налоговой, инвестиционной политики в пользу развития отраслей, «работающих» на человека. Речь идет о широкой системе мер, направленных на укрепление демократических институтов государства, преодоление тенденции к сокращению численности, ухудшению физического, духовного и профессионального потенциала населения. Все это делает актуальной задачу выработки качественно новой политики государства на рынке труда, кардинальным образом меняет роль государства в управлении его развитием.

Актуальность темы курсовой работы объясняется высокой практической значимостью ее применения в условиях модернизации российской экономики.

Следует отметить, что тема достаточно хорошо освещена в имеющейся экономической литературе.

Объект исследования – рынок труда и занятость населения в РФ.
Предмет исследования –теоретические аспекты рынка труда.

Цель курсовой работы заключается в исследовании рынка труда и занятости населения в современной России.

Задачи в ходе написания работы, состоят в следующем:

‑ дать понятие рынка труда и назвать особенности рынка труда;

‑ провести анализ рынка труда в условиях совершенной и несовершенной конкуренции;

‑ охарактеризовать категории и виды занятости;

‑ рассмотреть проблемы и оценки структуры российской занятости;

‑  проанализировать проблемы государственного вмешательства в регулирование социально-трудовых отношений и рынка труда в условиях российской экономики;

‑ осветить направления политики занятости в современных условиях;

Курсовая работа состоит из введения, двух глав с параграфами, заключения, списка используемой литературы.

1 Теоретические аспекты рынка труда и занятости населения

1.1 Понятие и особенности рынка труда

Рынок труда — совокупность экономических отношений по поводу купли-продажи специфического товара — рабочей силы; рынок, на котором совершается обмен труда на заработную плату.

На рынке труда формируются спрос, предложение и цена на рабочую силу и, следовательно, на трудовые услуги. Субъектами экономических отношений на рынке труда выступают, с одной стороны, предприниматели — крупные монополии, средние и мелкие бизнесмены, государство, а с другой — отдельные работники или их ассоциации (профсоюзы). Складывающиеся на рынке труда цены представляют собой ставки заработной платы, являющиеся денежной формой стоимости рабочей силы. Конъюнктура рынка труда характеризуется соотношением между свободными рабочими местами и незанятыми и ищущими работу трудоспособными гражданами. Вместе с другими видами рынка рынок труда образует экономическую систему рыночного механизма. Причем рынок труда занимает центральное положение в структуре рыночного хозяйства, выступает своего рода основой, на которой строится вся рыночная система, ибо без рынка труда практически немыслимо оптимальное функционирование и развитие рыночной экономики.

, в предупреждении, развитии оповещения граждан в различных

В макроэкономике различают национальный и мировой рынки труда. Первый действует в экономике страны в целом, второй — в мирохозяйственных масштабах и существует в форме международной трудовой миграции.

Рынок труда, являясь одним из ведущих компонентов общеэкономического рыночного механизма, выполняет специфическую функцию распределения и перераспределения трудовых ресурсов по сферам, отраслям, регионам, профессиям, специальностям, квалификации согласно действию закона спроса и предложения. Рынок труда по многим принципам механизма своего функционирования представляет собой рынок особого рода, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Регуляторами рынка труда являются факторы не только макро- и микроэкономики, но и социально-экономические и социально-психологические, не всегда имеющие отношение к заработной плате. Динамика рынка труда характеризуется многими особенностями, основными из которых являются следующие.

В отличие от других факторов производства производительность труда наемных работников может значительно изменяться в зависимости от того, насколько оптимально организован процесс труда, а также от уровня личной заинтересованности работников в работе.

Работа, как правило, производится коллективами работников, которые независимо друг от друга определяют для них нормы выработки.

На рынке труда встречаются собственник средств производства и собственник рабочей силы, между которыми идет торг относительно купли не самого владельца рабочей силы, а конкретного вида труда , а также условий и продолжительности использования работника.

Характерной чертой рынка труда является постоянное превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

На рынке труда происходит конкурентная борьба между работниками за свободные рабочие места. В этой борьбе побеждает тот, кто может обеспечить своим трудом собственнику капитала больше прибыли.

Динамика рынка труда зависит от соотношения двух его элементов:

‑ рыночного спроса на рабочую силу;

‑ рыночного предложения рабочей силы.

Первый элемент рынка труда представляет собой сумму объемов спроса на ресурсы труда всей экономики страны при любой цене на эти ресурсы.

Второй элемент рынка труда представляет собой сумму объемов предложения ресурсов труда всей численности работников в стране при каждой возможной цене на них.

Факторами рыночного спроса на рабочую силу и, следовательно, на ресурсы труда являются:

а) величина спроса на товары и услуги, производимые работниками, ибо спрос на любой ресурс, в том числе и на ресурсы труда, произволен от спроса на блага, выпускаемые ими;

б) уровень цен на ресурсы труда, т. е. уровень заработной платы;

в) степень заменяемости капитала трудом в процессе производства;

г) фаза экономического цикла: в фазе подъема спрос на трудовые услуги растет, в фазе спада — сокращается;

д) сложившаяся экономическая конъюнктура, увеличивающая или сокращающая спрос на трудовые услуги;

е) научно-технический прогресс, который, с одной стороны, создает предпосылки для высвобождения части работников или предъявляет к ним новые требования (по их структуре и качеству), что сопровождается сокращением занятости, а с другой — вызывает спрос на работников новых профессий и специальностей;

ж) ситуация, при которой объединения работодателей действуют как монопсонии при покупке трудовых услуг, ограничивая спрос на них для снижения ставок заработной платы.

Факторами, влияющими на рост предложения трудовых услуг, являются:

а) демографические факторы (рождаемость, смертность, естественный прирост, половозрастная структура), предопределяющие численность населения;

б) уровень экономической активности различных демографических и этнических групп трудовых ресурсов. Вовлечение женщин в оказание трудовых услуг значительно увеличило предложение рабочей силы на рынке труда;

в) пенсионный возраст: более ранний выход на пенсию сокращает объемы предложения трудовых ресурсов, и, наоборот, более поздний выход на пенсию увеличивает объемы предложения трудовых услуг;

г) иммиграция трудоспособного населения.

д) мобильность в смене рода занятий, зависящая как от уровня профессионально-квалификационной подготовки работников, так и от возможности их переподготовки;

е) продолжительность рабочего дня, от которой зависит стремление к сверхурочной работе;

ж) действия профсоюзов как монопольных продавцов трудовых услуг, нацеленные на ограничение предложения с целью повышения ставок заработной платы;

з) возможность других источников получения дохода, кроме заработной платы, что ведет к сокращению предложения труда;

и) приемлемость условий труда при выборе места работы.

1.2 Понятие и виды занятости

 К занятому населению относятся лица, работающие на государственных предприятиях, в учреждениях и организациях, кооперативах всех видов, на частных предприятиях и предприятиях с коллективной формой собственности, в фермерских хозяйствах, а также занятые   предпринимательской  деятельностью.
 Занятость - деятельность граждан для удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход [7,8].

Д.И. Валентей называет занятостью совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности; занятость, по его мнению, характеризует экономически активное население относительно вещественных факторов производства. В занятости раскрывается как основная производительная, а следовательно, и потребительная сила общества, поскольку отношение к объективным условиям производства опосредует получение трудящимися средств существования, которые являются условиями воспроизводства всего населения. Занятость, пишет Е. Борисов, это обеспеченность трудящихся соответствующими рабочими местами.[8]

Б. Райзенберг, Л. Лозовский, Е. Старадубцева определяют занятость как участие населения в трудовой деятельности, включая учёбу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми. Занятостью принято считать общественно полезную деятельность граждан, приносящую им, как правило, заработок. К занятым относятся работающие по найму, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой (предприниматели, фермеры), военнослужащие. Уровень занятости, то есть вовлечённости в трудовые процессы, зависит от соотношения между количеством трудоспособного населения и рабочих мест, а также соответствия рабочих мест возможностям работников использовать их, ограниченным профессией, специализацией, опытом работы, знаниями и умением.[2]

Н.Н. Гриценко, В.Я. Саленко, В.Н. Киселева дают следующее определение: занятость - степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей доход в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплат натурой.[4]

Занятость, пишет Е.В. Шуваева, является важнейшим основополагающим элементом системы трудовых отношений. При этом отличительной особенностью следует признать её всеобщий характер, поскольку она имманентна любому способу производства и проявляет себя как определяющий фактор и основное условие функционирования и развития производительных сил. Становление занятости произошло задолго до появления наёмной рабочей силы или рынка труда.[6]

Занятость населения - это сложное социально-экономическое явление, выступающее важнейшей составной частью общественного производства.[4] Рассматривая занятость как экономическую категорию, необходимо говорить об общественных отношениях, которые обеспечивают население рабочими местами и одновременно обеспечивают человека необходимыми средствами существования.

Занятость, по мнению Н. Гаузнера, относится к одной из основных жизненных потребностей населения и одновременно обеспечивает формирование главной производительной силы общества. Отметим, что названная автором потребность является опосредованной - труд для человека не самоцель, он нуждается в вещах, которые позволяют ему комфортно существовать. Человек трудится, чтобы получить те блага, которые ему необходимы.

Представленные определения не противоречат друг другу, любая занятость осуществляется на основе трудовых отношений, которые предполагают вознаграждение за труд. Кроме того, занятость как экономическая категория существует в любых формациях.

Сопоставляя понятия занятости и рынка труда, следует сделать вывод, что рынок труда включает отношения, связанные с трудоустройством, отношения между работником и работодателем, а также с другими субъектами рынка. Система рынка труда функционирует с целью повышения эффективности занятости населения.

Взаимосвязь между занятостью и рынком труда осуществляется политикой регулирования занятости населения в каждой отдельной стране. Исследование взаимосвязи указанных понятий позволяет определить место занятости и рынка труда в системе трудовых отношений.[1,с. 12]

Эффективная политика на рынке труда со стороны государства и со стороны человека также способствует увеличению возможностей занятости. Э. Н. Разнодежина, Р. М. Камалт- динова, И. А. Филиппова в книге «Современные тенденции развития экономики» приводят анализ политики занятости различных стран, согласно которому в Швеции, где впервые в 1964 году был использован термин «активная политика на рынке труда», политика занятости направлена на взаимодействие капитала, природных ресурсов и труда, что способствует росту общего благосостояния в стране. Именно в Швеции вопросам компетенции уделяется особое внимание, так же как и развитию личности.

Аналогичным образом проводится активная политика занятости в Финляндии, где целью является достижение полной занятости - создание новых рабочих мест, поддержка предпринимательства. В Германии развито посредничество на рынке труда, страхование на случай безработицы. Правительство Канады разрабатывает и реализует программы преодоления дефицита отдельных профессий, при этом работодатели и бизнесмены принимают в реализации этих программ самое активное участие.

В США уделяется особое значение адаптации к рынку труда, в этой стране практикуется усиление внимания к конкретным категориям работников, которые могут оказаться безработными длительный срок.[1]

 Многие страны Восточной Европы также применяют активную политику занятости: Эстония, Болгария, Чехия, Венгрия.

В России активная политика занятости населения предполагает обеспечение максимально возможной занятости и наилучшее качество рабочей силы. В Экономике знаний использование всех видов капитала и ресурсов направлено на достижение конкурентоспособности производства, обеспечение благосостояния населения. В последние годы, когда США и Европа применяют к России экономии- ческие санкции, данные вопросы становятся ещё более актуальными.

Анализируя мнения вышеперечисленных авторов на определение экономической категории «занятость», а также опыт развитых стран, можно сделать ряд выводов:

Занятость как экономическая категория представляет собой совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами трудоспособного населения и участием человека в производственном процессе и хозяйственной деятельности.

Равенство сторон в производственных отношениях закреплено экономическими и правовыми нормами через институт трудового договора.

Государство не является работодателем, а выступает регулятором отношений в области труда.

Характеристика занятости как экономической категории оправдана, если она исследуется непосредственно в процессе реализации ее в труде, где осуществляется соединение активной части населения со средствами производства, и занятость рассматривается в системе производственных отношений. Занятость отражает достигнутый уровень развития, вклад живого труда как реализованного фактора производства.

Вместе с тем занятость есть характеристика общественного производства, под которым понимается совместная деятельность работников, обладающих определенным набором качеств, по преобразованию предметов труда. Таким образом, занятость представляет собой механизм реализации взаимосвязей работников в процессе производства, то есть выступает социально-экономической категорией, и ее можно определить как социально-экономические отношения - соединения трудовых ресурсов со средствами производства.

Практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости. Так, в зависимости от количественных и качественных характеристик, различают занятость продуктивную (эффективную), полную, свободно избранная, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую и др.

Продуктивная (эффективная) занятость - во-первых, это занятость, приносящая трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни. Во-вторых, это теоретическое понятие, подразумевающее использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат. В связи с подобным понятием уместно ставить вопрос о степени эффективности занятости как об отношении фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых.

Полная занятость - это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т.е. самому работнику.

Неполная занятость представляет собой ситуацию, при которой общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.

Скрытая занятость населения характеризуется тем, что определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения содержания, безработных, пенсионеров занимаются торговлей или предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство и т.д.) вне рамок официального их учета в качестве занятых.

 Сезонная занятость представляет собой периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий.

Маятниковая занятость - это особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

Периодическая занятость - это вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом).

В пределах этих видов занятости выделяют такие формы как частичная и эпизодическая. К таким гибким (нетипичным) формам занятости относят нестандартные режимы использования полного рабочего времени, нестандартные формы занятости, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки систем заработной платы.

Данная форма способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективности работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни.

2. Рынок труда и занятость населения в России

2.1. Анализ структура российской занятости

Нашу страну отличает высокий уровень экономической активности и занятости трудоспособного населения. По этим показателям она опережает многие государства, которые, как и Россия, являются импортерами трудовых ресурсов. Сравнительно невысок и уровень безработицы. Во II квартале 2012 г. он приблизился к 5%, то есть к показателю полной занятости (согласно мировым стандартам, она считается таковой при безработице не выше 3-5%). Поэтому основные проблемы в области занятости носят, по нашему мнению, не количественный, а качественный характер. Каковы их основные проявления?

*Низкий уровень занятости в промышленности.* В структуре занятых по видам экономической деятельности он отражается показателем их удельного веса в обрабатывающей промышленности. Данный показатель снижался на протяжении почти всего постсоветского периода; сегодня уже можно говорить о деиндустриальных тенденциях в экономике.

Несмотря на то, что сокращение обрабатывающей промышленности и занятости в ней - мировая тенденция, оно имеет определенные пределы: в нашей стране они уже нарушены. Очевидна необходимость модернизации обрабатывающих производств, которые должны стать сопоставимыми по их доле в ВВП с передовыми странами. Иначе экономика приобретает структурную неустойчивость и высокую уязвимость перед современными глобальными вызовами. Преодоление российского технологического отставания возможно лишь посредством динамичного развития отечественной промышленности.

Преимущественно структурный характер безработицы. В ее "зоне" находится большинство субъектов РФ. Поиск подходящих рабочих мест осложняется качественной несбалансированностью рынка труда, что стало причиной формирования устойчивых слоев трудоспособного населения, которые находятся на грани сохранения или утраты экономической активности.

Сокращение пограничных слоев наблюдалось в первые годы экономического роста под влиянием общего повышения спроса на труд. Затем усилилась роль структурных факторов и доля этих слоев стала колебаться, отразив проблематичность поиска работы из-за структурной несбалансированности рынка труда.

Уменьшение количества представителей пограничных слоев особенно важно с учетом так называемого демографического сокращения трудовых ресурсов. Ежегодное выбытие этих ресурсов меньше численности названных слоев, которые при вовлечении в трудовую деятельность могли бы компенсировать демографические потери.

В нашей стране даже в указанные «благоприятные» периоды средний период такого поиска превышал семь-восемь месяцев. Это объясняется тем, что за среднероссийским показателем безработицы скрыта его дифференциация по регионам и поселениям, доходящая до десятков раз, что обусловливается фрагментацией территориальных рынков труда и их поляризацией по степени напряженности. Благоприятное для поиска работы соотношение между численностью безработных и количеством вакансий характерно в основном для крупных городов. В некоторых же регионах (ряд республик Северного Кавказа и др.), а также в большинстве малых городов и сельских поселений найти работу крайне сложно.

Сложившаяся в стране система поддержки безработных рассчитана на их меньшинство и слабо ориентирована на рассасывание характерной для страны структурной безработицы. Так, профессиональное обучение и переквалификацию проходят не более 10-15% зарегистрированных безработных. Еще меньше действующая система поддержки подходит для сокращения циклической безработицы (когда она превышает 8%), наблюдаемой в ряде субъектов РФ и поселений. Для ее сокращения в первую очередь необходимы меры макроэкономической политики, направленные на повышение совокупного спроса, в том числе спроса на труд. Из-за их крайней недостаточности продолжается отток трудоспособного населения из трудоизбыточных регионов и поселений, что усиливает поляризацию локальных рынков труда, ведет на одних "полюсах" к перенаселению территорий, а на других - к обезлюдению.

Высокая текучесть кадров. По показателям приема и увольнения работников организаций (в % к среднесписочной численности) текучесть кадров близка к 30%, то есть почти треть их персонала ежегодно обновляется.[11] Это еще один симптом, свидетельствующий о том, что сближение показателей безработицы с индикаторами полной занятости является фикцией. Полной занятости соответствует нормальная текучесть кадров - в пределах 5% численности работников. Высокий же оборот рабочей силы - явный признак того, что смена работы не приносит удовлетворения и провоцирует очередную «перемену мест». Этот процесс имеет крайне негативные последствия - препятствует приобретению работниками трудового опыта, работодателей лишает заинтересованности инвестировать в повышение квалификации персонала, что в совокупности отрицательно сказывается на накоплении специфического (приобретаемого) на рабочих местах человеческого капитала.

В развитых странах, судя по возрастному распределению заработной платы, накопление специфического человеческого капитала происходит в течение почти всей трудовой жизни. Например, в США «пик» заработков приходится на 50- 55 лет, а значит, до этого возраста человеческий капитал продолжает постепенно накапливаться.[14] В нашей стране данный процесс в основном завершается к 35 годам, когда заработки работников достигают "пика", а в более старших возрастных группах уровень оплаты труда имеет тенденцию   к   снижению.  Одна из самых значимых причин текучести кадров - неудовлетворенность заработной платой. Это подтверждают высокие показатели текучести в отраслях с низкой оплатой труда - сельском хозяйстве, торговле и т.д. При этом межотраслевая дифференциация заработков порой превышает различия по квалификации. Данные расхождения можно проиллюстрировать на примере ряда отраслей со схожими квалификационными характеристиками работников. По показателю средней зарплаты мы сравнивали несколько видов экономической деятельности, связанных с производством услуг, где высока доля специалистов (финансовые операции, операции с недвижимостью, образование), и отрасли индустрии и производственной инфраструктуры, в которых значительна доля квалифицированных рабочих, - добывающая и обрабатывающая промышленность, транспорт, связь.

2.2. Проблемы государственного регулирования рынка труда

Нерешенные проблемы на отечественном рынке труда и в социально-трудовых отношениях не только затрудняют формирование инновационной экономики, но и ставят под вопрос успешную реализацию социальной политики. Поэтому вмешательство государства в эти процессы не просто целесообразно, но и необходимо. Вся система занятости населения и рынок труда должны работать на повышение эффективности общественного производства. Этим определяется необходимость обозначить среди целей регулирования рынка труда и социально-трудовых отношений достижение высокой эффективности всей сферы труда.

Задача совсем непростая, поскольку переход на новый общественный и технологический уровень развития чреват усилением нестабильности положения значительных групп населения, в том числе в сфере занятости. В такой ситуации усиливаются социальные и экономические риски.

Во-первых, структурные реформы, нацеленные на рост эффективности общественного производства, будут сопровождаться избавлением от технически и морально устаревших рабочих мест, на которых ныне трудится большое количество работников с низким уровнем квалификации. Реальным станет ухудшение их положения, во всяком случае, в краткосрочной перспективе, пока они не освоят новые профессии.

Во-вторых, техническое отставание России от развитых стран столь значительно, что для его преодоления потребуется мобилизация огромных финансовых ресурсов при одновременном "развязывании рук" бизнесу, ослаблении налогового давления на него, создании стимулов для резкого повышения инвестиционной активности. В этих условиях достаточно проблематичным становится осуществление социальной политики в прежних масштабах и формах.

В-третьих, структурные преобразования угрожают стабильности положения значительной части занятого населения, которое в силу многих причин может оказаться недостаточно конкурентоспособным в условиях модернизированного рынка труда.

В-четвертых, за предшествующие годы, к сожалению, во многом исчерпан запас доверия к реформам и реформаторам. Необходима серьезная информационная и пропагандистская работа по объяснению целей, задач, путей адаптации людей к возможной нестабильной ситуации на рынке труда, освоение новых форм работы службами занятости.

В-пятых, поскольку российское общество весьма неоднородно по составу, а культурно-исторические и социально-экономические условия, складывающиеся в регионах, сильно различаются, надо иметь в виду, что интересы людей (еще зачастую не до конца сформировавшиеся) не просто неодинаковы, но во многом противоположны.

Масштабы и серьезность рисков требуют повышения роли государства в регулировании занятости и социально-трудовых отношений в период предстоящих трансформаций. Первостепенной задачей государства в этих условиях становятся стимулирование структурных реформ, а также идентификация и максимальное демпфирование социальных рисков, возникающих в связи с проводимыми преобразованиями.

Возможны ли модернизация и структурная перестройка без вмешательства государства в этот процесс? На наш взгляд, надежды на то, что рынок сам отрегулирует все пропорции народного хозяйства при помощи лишь финансовых мер на уровне макроэкономики, - это заблуждение, особенно в эпоху глобализации мирового хозяйства и необходимости осуществления «догоняющего» сценария развития. Другое дело, что инструменты государственного регулирования должны носить рыночный характер. В противном случае мы рискуем в очередной раз лишить экономику страны внутренних механизмов инновационного саморазвития, которые необходимо срочно активизировать с помощью мер государственной политики.

Усиление роли государства на современном этапе наблюдается повсеместно. Перед развитыми странами стоят во многом аналогичные задачи, поскольку мир переживает серьезные трансформации, связанные с появлением на мировой арене новых "игроков" и формированием в этой связи новой конфигурации мирового разделения труда.

Обостряющаяся в условиях глобализации международная конкуренция многократно повышает значение государственной политики, в том числе и на рынке труда. В связи с изменением характера экономического роста происходит сокращение доли индустриального труда и соответствующего ему "унифицированного" работника. Растут требования к образованию и профессиональной подготовке занятых; а увеличение элементов творчества в трудовом процессе требует новой мотивации труда и социализации трудовых отношений.

Повышение качества рабочей силы предполагает усиление роли государства в совершенствовании систем образования и здравоохранения. Интенсифицирующийся процесс перераспределения работников между отраслями и сферами деятельности, формирование институциональной структуры рынка труда - также компетенция государства. Не потеряла актуальности и задача поддержания системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, позволяющего добиваться согласования интересов сторон и в целом принципов экономической эффективности и социальной справедливости.

Вопросы регулирования занятости в нашей стране до сих пор не попали в фокус государственного вмешательства. В силу особенностей развития российского рынка труда в первые, да и в последующие годы рыночных реформ (отсутствие массовых высвобождений и стихийное перераспределение рабочей силы между отраслями экономики и сферами деятельности) основные усилия государства были сосредоточены прежде всего на содействии трудоустройству наименее конкурентоспособных претендентов на рабочие места и лиц с ограниченными возможностями посредством: квотирования рабочих мест; субсидий и налоговых льгот работодателям, предоставляющим рабочие и ученические места для инвалидов и молодежи, а также для работников, подлежащих увольнению; организации общественных работ и временной (сезонной) занятости. Политика государства на рынке труда носила (и носит) пассивный характер.

В целом адаптация рынка труда к условиям экономических реформ шла в двух направлениях. С одной стороны, происходило значительное по масштабам и стихийное по характеру изменение структуры занятости за счет, во-первых, возникновения новых рыночных сфер приложения труда и, во-вторых, благодаря росту занятости в экспортоориентированных отраслях экономики (добыча углеводородов и полезных ископаемых, металлургия, химическая промышленность, лесное хозяйство). С другой стороны, происходило снижение зарплат и фактического времени работы при сохранении достаточно высокого уровня занятости и низкой безработицы. Все это способствовало консервации неэффективной занятости и препятствовало структурной перестройке в хозяйстве страны. В итоге были законсервированы отсталые пропорции занятости и трудовые отношения, которые явно не соответствуют принципам инновационной экономики.

В новых экономических условиях ведущая роль должна отводиться отраслям, работающим на повышение качественных характеристик занятого населения, а именно образованию, здравоохранению и социальной сфере, а также науке и научному обслуживанию, которые обеспечивают инновационный характер экономического роста. Однако пока основные категории занятых в них работников отстают по уровню оплаты от средних показателей, что никак не способствует аккумулированию в названных отраслях высокообразованных и профессиональных кадров. Характерно, что в таком же направлении на рынок труда влияют некоторые институциональные элементы функционирования рынка труда, налоговая и тарифная политика. В большинстве принимаемых решений совершенно не просматривается понимание того, что необходимым условием (средством) развития является качество человеческого потенциала.

Конкретные показатели, характеризующие изменения экономической и социальной эффективности занятости на макроуровне, могут быть сгруппированы по нескольким разделам: сдвиги в отраслевой и профессионально-квалификационной структурах занятости, оплата труда, образование и профессиональная подготовка, охрана труда, стабильность занятости, социальная защита безработных, производительность труда, распространенность коллективно-договорных механизмов регулирования социально-трудовых отношений, обеспечиваемый коллективными договорами и соглашениями уровень трудовых стандартов.

Условием формирования структуры инновационного типа становится перелив рабочей силы из индустриального сектора в сектор информационных и социальных услуг, совершенствование образовательной и квалификационной структуры занятых, интеллектуализация профессионального состава. Результаты должны рассматриваться и оцениваться с точки зрения их содействия решению двух задач: формированию более рациональной, а потому и более эффективной профессиональной структуры занятых, и обеспечению сбалансированности спроса на рабочую силу и предложения.

Структура занятых по видам профессиональной деятельности должна демонстрировать динамику активной трансформации в сторону стандартов, раскрывающих инновационную активность человеческого капитала через увеличение доли работающих в сфере науки, информационного обслуживания, высоких технологий и т.п. Так, в странах, имеющих наиболее высокий уровень социально-экономического развития и занятость инновационного типа, сложились следующие структурные параметры: не менее 2/3 занятых в третичном секторе; более 25% работников с третичным образованием; количество лет обучения - не менее 14; 35-40% в профессионально-квалификационной структуре составляют руководители и специалисты высшего уровня квалификации; не менее пяти исследователей на 1 тыс. занятых и др.[20]

Осуществление структурных преобразований предполагает прежде всего перемены в тарифной, налоговой, амортизационной политике. Изменение политики в области оплаты туда (особенно в условиях, когда структурная перестройка экономики должна быть проведена в достаточно сжатые сроки) является фактором, способным ускорить или замедлить структурные преобразования.

Очевидно, проблема оплаты труда является одной из актуальнейших для нашей страны. Дешевый труд, несомненно, способствует консервации отсталой структуры экономики; использование "дешевой" рабочей силы тормозит внедрение инновационных технологий.

в

Возможность стимулирования экономического роста через повышение уровня оплаты труда и, следовательно, потребительского спроса доказана практикой макроэкономического регулирования развитых стран. Конечно, нужно не простое повышение заработной платы, а гибкое применение различных форм и систем оплаты труда в сочетании с улучшениями в организации труда и производства.

Повышение эффективности занятости предполагает адекватное запросам инновационной экономики качество профессиональной подготовки рабочей силы, что становится ключевым моментом роста конкурентоспособности в современном мире. Это относится к конкурентоспособности как отдельных предприятий и фирм, так и целых государств.

Многие исследователи обращают внимание на серьезные проблемы, существующие на отечественном рынке образовательных услуг. С одной стороны, качество современного российского профессионального образования все сильнее отстает от потребностей современной инновационной экономики. С другой - российская экономика не сформировала устойчивого спроса на квалифицированную высокообразованную рабочую силу. Более того, высокий уровень образования и профессиональной подготовки не гарантирует человеку ни высокого общественного статуса, ни соответствующего дохода, что девальвирует ценность качественного образования.

Важной характеристикой занятости является состояние охраны труда и условий, в которых люди работают, а если смотреть шире - состояние здоровья населения. По средней продолжительности жизни Россия находится на уровне слаборазвитых стран. В настоящее время она составляет 65,9 лет. Это на 13-15 лет ниже, чем в большинстве европейских стран. Чрезвычайно высок уровень смертности населения в трудоспособных возрастах, в 2-4 раза превышающий соответствующие показатели в большинстве стран Западной Европы.[16,с. 13-15]

Это приводит к значительным преждевременным потерям ресурсов труда и служит специфическим ограничителем экономического роста. Между тем экономический рост на основе интенсификации требует улучшения состояния здоровья людей, то есть формирования трудового потенциала способного эффективно трудиться и выдерживать повышенные нагрузки. В сфере охраны труда чрезвычайно важно активнее разрабатывать и внедрять "превентивный" подход в борьбе с рисками.

Предстоящие структурные преобразования вряд ли возможны при сохранении низких показателей безработицы. Высвобождаемые с неэффективных производств работники уже не будут обладать высокими качественными характеристиками (возраст, уровень образования и профессиональной подготовки), как это было в начале реформ. Скорее всего, это будут как раз наименее конкурентоспособные группы работников.

И поскольку многим из них предстоит трудиться на инновационных предприятиях, необходимы принципиально иные механизмы адаптации рынка труда к предстоящим переменам - более мобильные системы профессиональной переподготовки, создание реального рынка жилья, облегчение переезда на новое место жительства и т.д. В этих условиях важнейшим показателем, характеризующим эффективность работы служб занятости, станет скорее не уровень безработицы, а ее продолжительность.

2.3. Перспективы развития рынка труда и занятости населения

Задачи политики занятости в самом общем плане состоят в том, чтобы обеспечивать условия для устойчивого экономического роста и гарантировать, что результаты этого роста послужат интересам развития каждого человека. Политику занятости следует понимать как комплексное воздействие на социально-трудовую сферу с целью развития трудового потенциала и адекватных ему социально-трудовых отношений и механизмов их регулирования с тем, чтобы обеспечивать на этой основе баланс спроса и предложения на рынке труда.

Рынок труда охватывает сферу отношений работодателей, предъявляющих спрос на рабочую силу, и работников, которые ее предлагают, во всем многообразии количественных и качественных соотношений и параметров по народному хозяйству в целом, а не только в отношении ищущих работу и свободных вакансий.

С учетом этого политику занятости необходимо понимать максимально широко - как обеспечение баланса спроса и предложения на рынке труда с учетом потребностей инновационного развития и социального прогресса, а отнюдь не как недопущение значительной безработицы и осуществление пассивных мероприятий по поддержке безработных.

Важнейшая цель политики занятости - формирование и развитие трудового потенциала как условия достижения устойчивого баланса спроса и предложения на рынке труда. Речь идет о кардинальном изменении принципов и путей его формирования и использования, переориентации с количественных характеристик трудового потенциала (масштабы занятости и профессиональной подготовки, численность рабочих мест) на параметры социальной эффективности и качества людских ресурсов.

Реализация стратегии развития трудового потенциала в условиях инновационного сценария потребует концентрации усилий государства, бизнеса и населения на следующих основных направлениях.

*Формирование профессионально-квалификационного состава рабочей силы, адаптированного к новым вызовам.*

Создание унифицированной системы профессионально-квалификационных стандартов, четко определяющих функции, меры ответственности в рамках конкретной профессии (специальности), а также необходимый для их выполнения уровень и специализацию профессионального образования; система профессиональных стандартов рассматривается как обязательная предпосылка улучшения организации труда и его оплаты.

упорядочение штатных расписаний предприятий и организаций в соответствии с разработанными профессиональными стандартами;

различных

Выявление зон повышенного риска в плане кадрового обеспечения по профессиям и специальностям (особенно в связи с большими масштабами естественной убыли работников) с тем, чтобы техническое перевооружение и улучшение организации труда обеспечивали преодоление дефицита кадров на проблемных участках производства;

реструктуризация профессионального состава занятых, направленная на установление рациональных пропорций в численности специалистов высшего и среднего уровней квалификации, достижение оптимального соотношения количества руководителей и специалистов, с одной стороны, и служащих, занятых подготовкой информации, документации и учета, с другой, а в составе рабочих кадров - между квалифицированными и неквалифицированными работниками;

повышение эффективности использования многочисленного корпуса ИТР, сосредоточение их деятельности на разработке и внедрении инновационного продукта, использовании новых технологий и модернизации производства;

определение для отраслей экономики, предприятий и организаций перспективной потребности в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе.

Повышение качества профессиональной подготовки кадров, ее адаптация к современным и перспективным потребностям рынка труда:

создание открытой инновационной системы профессионального образования, в рамках которой взаимодействуют (при четком распределении полномочий и функций) все субъекты образовательной политики - государство, институты гражданского общества, профессиональные ассоциации, объединения работодателей;

формирование национальной системы независимой экспертизы качества профессионального образования и образовательных программ, нацеленной на оценку результативности образовательного процесса; установление ответственности профессиональных учебных заведений всех уровней и организационных форм за результаты образовательной деятельности;

повышение эффективности использования бюджетных средств и создание в системе образования механизмов привлечения внебюджетных ресурсов (частных и корпоративных), совершенствование налогового и бюджетного законодательства, широкое внедрение таких форм общественного участия в управлении, как попечительские и наблюдательные советы;

восстановление с учетом отечественного и мирового опыта системы профессиональной подготовки кадров на предприятиях и в организациях, ее трансформация в систему развития персонала, охватывающую весь штат компаний; развитие новых форм внутрифирменного обучения и повышения квалификации: корпоративные университеты, тренинговые центры, сертификация персонала и конкурсный отбор при замещении вакантных руководящих должностей;

повышение информированности потребителей образовательных услуг относительно перспектив трудоустройства по избранной профессии или специальности путем согласования деятельности учреждений профессионального образования, служб занятости, рекрутинговых и информационных агентств.

Повышение трудовой мотивации:

установление достойной и справедливой оплаты труда работников в меру реальной производительности;

изменение принципов определения размеров прожиточного минимума в соответствии с современным уровнем и структурой потребления, а не с уровнем физиологического выживания;

использование систем неденежных форм стимулирования работников (гарантии занятости, создание условий для профессионального и карьерного роста, повышения квалификации);

достижение социальной интеграции на основе сближения интересов работодателей и наемных работников (экономических партнеров); ориентация на максимизацию дохода компаний (а не только прибыли) как способ консолидации интересов всех субъектов производственного процесса;

вовлечение персонала в управление предприятиями и привлечение работников (или их представителей) в решение проблем собственности и распределение дохода.

Государственная политика регулирования заработной платы:

- законодательное установление уровня МРОТ и его регулярная корреляция в зависимости от изменений ПМ и средней заработной платы;

- законодательное определение порядка индексации заработной платы;

- законодательное определение размера налога на доходы физических лиц с целью выравнивания уровня оплаты труда по отраслям;

- законодательное определение доли заработной платы в ВВП.

*Сохранение, поддержание и укрепление здоровья работников:*

увеличение инвестиций в модернизацию системы рабочих мест, создание безопасных, комфортных условий труда, что обеспечит продление активной трудовой жизни работников, расширит возможности наращивания производства товаров и услуг, сократит зону неэффективного использования трудовых ресурсов;

мониторинг качества рабочих мест с точки зрения их влияния на здоровье работников и проведение превентивных мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;

одновременно с качественным обновлением рабочих мест обеспечение повышения уровня профессиональной подготовки рабочей силы;

вовлечение всего персонала компаний в работу по обеспечению безопасности труда; строгое соблюдение требований трудового законодательства в области охраны труда; создание надлежащего производственного быта и лечебно-профилактического обслуживания.[18, с.15-17]

Сво

Выйдя на траекторию экономического роста, Россия должна иметь четкую ориентацию относительно своего дальнейшего социально-экономического развития и путях достижения поставленных целей, в том числе в сфере занятости и рынка труда. Занятость как комплексная социально-экономическая категория, отражающая все многообразие процессов, происходящих в экономике, должна, наконец, занять достойное место в общей стратегии социально-экономического развития страны, государственной структуре управления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Рынок труда — это рынок особого рода, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Регуляторами рынка труда являются факторы не только макро- и микроэкономики, но и социально-экономические и социально-психологические, не всегда имеющие отношение к заработной плате. Конъюнктура рынка труда характеризуется соотношением между свободными рабочими местами и незанятыми и ищущими работу трудовыми ресурсами. Вместе с другими видами рынка рынок труда образует экономическую систему рыночного механизма. Причем рынок труда выступает основой, на которой строится вся рыночная система, ибо без рынка труда практически невозможно оптимальное функционирование и развитие рыночной экономики.

Динамика рынка труда характеризуется многими особенностями. Характерной чертой рынка труда является постоянное превышение предложения трудовых услуг над спросом на них. На рынке труда между собственником условий производства и собственником рабочей силы идет торг по конкретному виду труда, а также по условиям и продолжительности использования работника.

2. На рынке труда практически всегда преобладает несовершенная конкуренция.

Это происходит из-за наличия многочисленных внеконкурентных факторов. Прежде всего, это такие институты, как крупные корпорации, профсоюзы, государство. Именно на рынке труда встречаются такие формы несовершенной конкуренции, как монопсония или двусторонняя монополия, что также свидетельствует об отсутствии на рынке труда совершенной конкуренции. Современные рынки труда – это рынки несовершенной конкуренции и на соотношение между спросом и предложением значительное влияние оказывают неконкурентные факторы: государство, профсоюзы, крупные корпорации.

3. Характеристика занятости как экономической категории оправдана, если она исследуется непосредственно в процессе реализации ее в труде, где осуществляется соединение активной части населения со средствами производства, и занятость рассматривается в системе производственных отношений. Занятость отражает достигнутый уровень развития, вклад живого труда как реализованного фактора производства.

Вместе с тем занятость есть характеристика общественного производства, под которым понимается совместная деятельность работников, обладающих определенным набором качеств, по преобразованию предметов труда. Таким образом, занятость представляет собой механизм реализации взаимосвязей работников в процессе производства, то есть выступает социально-экономической категорией, и ее можно определить как социально-экономические отношения - соединения трудовых ресурсов со средствами производства.

4. Особенности рынка труда в России

а) в отраслевой несбалансированности. Приоритетное значение все более приобретают топливно-энергетические отрасли, а машиностроительные отрасли сократили свой объем выпуска;

б) в профессионально-квалификационной несбалансированности, обусловленной прежде всего приватизацией собственности, в результате чего многие предприятия либо прекратили производственную деятельность, либо перепрофилировали свою направленность, что привело к нарушению профессионально-квалификационной структуры рабочей силы;

в) в резком сокращении производства, что привело к тому, что крупные контингенты высококвалифицированных специалистов и рабочих остались без работы и, чтобы выжить, вынуждены были искать работу с более низким уровнем квалификации, подверглись дисквалификации и таким образом лишились профессионально-квалификационной мобильности.

5. Рассмотренные проблемы, относящиеся к структуре занятости, тесно связаны между собой и требуют комплексного решения. Односторонние подходы не приносят желаемых результатов. Так, региональные программы по управлению кадровым потенциалом, направленные на сокращение дефицита кадров, предполагают подстройку предложения труда под спрос, не пытаясь трансформировать сам спрос. Поэтому их реализация не переламывает тенденции к увеличению численности требуемых работников без какой-либо попытки повлиять на технический уровень производства и его организацию.

6. Программы по развитию малого бизнеса, как правило, не учитывают качества генерируемого им спроса на труд. Расширение сопровождается его примитивизацией из-за ослабления индустриального потенциала страны. Малые предприятия специализируются преимущественно на рыночной инфраструктуре (особенно на торговле и ремонте), а предприятия неформального сектора - на аграрном производстве и опять же торговле. Важно найти эффективные формы связей между всеми субъектами экономической деятельности в стране и на уровне регионов с тем, чтобы их кооперация обеспечивала удовлетворение интересов всех хозяйственных факторов. Ведь эффективный малый бизнес невозможен без развития средних и в особенности крупных производств. Столь же необходимо повышение уровня жизни населения как фактора увеличения спроса на диверсифицированные услуги «малой» хозяйственной деятельности.

Список используемой литературы

1. Акаев, А.А. Исследование сценариев развития России в условиях мирового кризиса / А.А. Акаев, В.И. Садовничий. // Аналитические доклады победителей конкурса "Россия в условиях мирового кризиса". М.: Российский гуманитарный научный фонд, Языки славянских культур, 2014. С. 265-266.
2. Вечканов, Г.С., Вечканова, Г.Р. Макроэкономика: Учебник для вузов. 3-е изд., дополненное. – СПб.: Питер, 2010. – 560 с.: ил.
3. Глазьев, С.Ю. Развитие российской экономики в условиях глобальных технологических сдвигов. – М.: НИР, 2010. – С. 13.
4. Золин, И. Демографические аспекты развития рынка труда / И.Золин // Человек и труд. – 2013, № 2. – С. 19-22.
5. Капелюшников, Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале / Р.И. Капелюшников // Отечественные записки. – 2009, № 3. – С. 24.
6. Колосова, Р., Чижова, Л. Сценарный подход к исследованию российского рынка труда (Международная конференция "Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии").
7. Кутепова, Н. Региональные аспекты безработицы и политики занятости / Н. Кутепова // Человек и труд. – 2013, № 11-12. – С. 29-33.
8. Нефедова, Т.Г. Поляризация пространства России: ареалы роста и "черные дыры" / Т.Г. Нефедова // Экономическая наука современной России. – 2014, № 1. – С. 65.
9. Разнодежина Э. Н., Камалтдинова Р. М., Филиппова И. А. Современные тенденции развития экономики. - Ульяновск : УлГТУ, 2011. - 119 с.
10. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА- М, 2007. - 495 с.
11. Ржаницына, Л. Демография и трудовая занятость / Л. Ржаницына // Человек и труд. – 2013, № 5-6. – С. 20-27.
12. Садовая,Е., Сауткина,В Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты. – М.: ИМЭМО, 2012.
13. Санкова,Л.Д. Автореф. дисс. "Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление". – М., 2009.
14. Сергеева,Т. Многоликая сфера труда / Т.Сергеева // Человек и труд. – 2013, № 8. – С. 11-15.
15. Социальные технологии регулирования занятости. - Улан-Удэ : БГУ, 2010. - 217 с.
16. Социология: энциклопедия / сост. А. А. [Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин и др.](http://voluntary.ru/dictionary/568) М., 2003.
17. Стенограмма заседания экспертной группы № 7 Стратегии-2020 "Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика". - 2011. - 2 апреля. // <http://2020strategy.ru/>.
18. Токсанбаева,М.С Структура российской занятости: проблемы, оценки / М.С. Токсанбаева // Человек и труд. – 2013, № 1. – С. 10-14.
19. Токсанбаева,М.С. Влияние политики занятости на структуру рабочей силы / М.С. Токсанбаева, Ю.А. Лежнева. // Экономическая наука современной России. – 2010, № 4. – С. 62-64.
20. Черемошкина,Л. Актуальность проблемы стимулирования трудовой активности / Л.Черемошкина // Человек и труд. – 2013, № 7. – С. 66-67.