**Содержание**

Введение 2

1. Рынок труда и его особенности с точки зрения теории 7

1.1 Социально-экономическая сущность рынка труда: типы рынка труда и стадии его зрелости 7

1.2 Регулирование рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики 18

2. Исследование рынка труда в Липецкой области 41

2.1 Анализ состояния регионального рынка труда: занятость и безработица в Липецкой области 41

2.2 Механизм регулирования занятости населения на региональном рынке труда 53

3. Совершенствование механизма государственного регулирования в сфере занятости населения 72

3.1 Региональные целевые программы – эффективный инструмент регулирования занятости и рынка труда 72

3.2 Комплекс мероприятий по повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы на региональном рынке труда 83

Заключение 97

Список источников 104

# Введение

Современный этап развития связан с новым взглядом на рынок труда, который является одним из ключевых ресурсов социально-экономического развития. Противоречивость и сложность ситуации на рынке труда в России проявляется в том, что, с одной стороны, рынок расширил многообразие форм занятости и мест приложения труда, увеличив таким образом возможность самореализации населения в сфере экономики, но с другой стороны, институциональные преобразования и кризисные явления в российском обществе привели к значительным потерям живого труда. Исследования последних лет показывают, что в результате общей трудоизбыточности экономики многие производства испытывают дефицит кадров. Не хватает высококвалифицированных специалистов, менеджеров, рабочих. Наблюдается старение кадрового потенциала. Выявленные тенденции характеризуют ситуацию, сложившуюся как в хозяйственной системе в целом, так и в отдельных подсистемах, которые имеют свою региональную специфику.

Рынок труда, как научная проблема, давно является объектом пристального внимания как отечественных, так и зарубежных исследователей. Теоретическому осмыслению вопросов формирования и развития рынка труда и методов его изучения посвящены работы В. Булатова, Н. Волгина, Р. Капелюшникова, Р. Колосовой, А. Котляра. И. Масловой, М. Москвиной. С. Михневой, В. Радаева, С. Рощина, А. Семенова и др.

Вместе с тем в отечественной экономической и социологической литературе существует немного специальных работ, посвященных анализу развития регионального рынка труда, специфике его формирования и регулирования.

Дискуссионным остается вопрос о факторах, формирующих региональный рынок труда на современном этапе в условиях глобализации. В этих условиях актуальным становится изучение социально-экономических факторов развития регионального рынка труда и факторов, обеспечивающих потребности населения в продуктивной занятости. Актуальность проблемы, ее теоретическая и практическая значимость, а также недостаточная научная разработанность ее важнейших аспектов определили выбор темы выпускной работы.

Цель исследования: изучение социально-экономических факторов, влияющих на формирование регионального рынка труда в условиях рыночной трансформации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

изучить теоретические подходы в понимании регионального рынка труда, его виды и функции, раскрыть содержание и взаимосвязь основных понятий, выявить структурные элементы рынка труда, определить место регионального рынка труда в хозяйственной системе страны;

рассмотреть основные факторы, влияющие на развитие современного регионального рынка труда. В качестве доминирующих на современном этапе факторов, выделить глобализацию и миграцию рабочей силы, которые влияют на формирование регионального рынка труда;

рассмотреть социально-экономический потенциал региона, как одного из определяющих факторов в развитии рынка труда;

провести анализ состояния и динамики рынка труда Липецкой области, раскрыть его инфраструктуру и потенциал и разработать практические рекомендации по совершенствованию форм и методов государственного регулирования регионального рынка труда.

Объектом исследования является региональный рынок труда. В качестве эмпирического объекта рассматривается рынок труда Липецкой области.

Предметом исследования являются социально-экономические факторы развития регионального рынка труда на современном этапе.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют теории и методы, которые традиционно используются при изучении рынка труда и которые отражены в трудах российских и зарубежных ученых. В качестве общей междисциплинарной методологии анализа в работе применяется системный подход, базирующийся на фундаментальных положениях общей теории систем. В ходе исследования применялись различные социологические методы, позволившие выявить и охарактеризовать территориальную специфику рынка труда.

Информационную и эмпирическую базу исследования составили статистические и аналитические материалы Федеральной службы государственной статистики России и ее территориального органа по Липецкой области; аналитические материалы, программы социально-экономического развития и прогнозные разработки региональных органов управления; сведения, опубликованные в научной отечественной и зарубежной литературе и периодической печати; рекомендации Международной организации труда (MOT); законодательные нормы и акты, регламентирующие развитие экономики и социально-трудовой сферы, а также материалы научных конференций и семинаров, посвященные проблематике исследования.

Наиболее важные результаты проведенного исследования заключаются   
в следующем:

обоснован подход к исследованию специфики формирования регионального рынка труда, в котором определяющая роль отводится социально-экономическому потенциалу региона. Доказано, что от трудового потенциала   
в прямой зависимости находится перспектива развития регионального рынка труда и его основные индикаторы – уровень безработицы и занятость населения региона;

определена специфика развития регионального рынка труда Липецкой области. Показано, что на развитие рынка труда региона влияет ряд негативных факторов: моноструктурная экономика региона; высокий уровень безработицы среди молодежи; тяжелое финансово-экономическое положение предприятий сельского хозяйства; организаций бюджетной сферы; ухудшение качественных параметров трудового потенциала области за время рыночных реформ;

выявлены позитивные тенденции развития экономики региона и положительный прогноз развития рынка труда в связи с реализацией социально-экономической программы развития Липецкой области до 2020 года;

сформулированы основные задачи в области формирования государственной политики регулирования регионального рынка труда в условиях современного трансформационного этапа развития экономики.

Практическая значимость дипломного исследования состоит в том, что сформулированные в нем научные положения, выводы и практические рекомендации, могут быть использованы региональными органами власти и управления: для решения организационно-управленческих и информационных проблем, связанных с оценкой и развитием рынка труда в регионе, а также осуществлением его эффективного взаимодействия с региональной экономикой; для обоснования основных направлений, приоритетов и прогнозов комплексного развития экономической и социально-трудовой сфер на региональном уровне; для разработки мер превентивного характера, направленных на предотвращение негативных явлений и процессов в этих сферах.

Цели и задачи выпускной работы определили его структуру и внутреннюю логику.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и двух приложений.

В первой главе дипломной работы рассмотрены и проанализированы социально-экономическая сущность рынка труда, типы рынка и стадии его зрелости; принципы и методы государственного регулирования занятостью населения; основные тенденции и составляющие современной государственной политики в сфере трудовых отношений.

Во второй главе проведен анализ состояния рынка труды в Липецкой области, основных тенденций его развития и региональной политики в сфере занятости населения области.

В третьей главе работы осуществлён прогноз развития регионального рынка труда на период до 2020 года, что послужило основой для разработки комплекса мер по повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

# 1. Рынок труда и его особенности с точки зрения теории

## 1.1 Социально-экономическая сущность рынка труда: типы рынка труда и стадии его зрелости

В экономической теории рынок труда – это один из четырех видов рынков (товарный, денежный, ресурсный, трудовой), где реализуется один из важнейших экономических ресурсов – человеческий труд. Как и на любом рынке, его функционирование осуществляется под воздействием спроса и предложения.

На рынке труда определяется стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма – величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования и профессионального роста, гарантии занятости и т.д.

Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости населения, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы в стране.

Рынок труда, так же как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т.е. основным регулятором рынка является цена рабочей силы (заработная плата). Именно с ее помощью регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Графически спрос и предложение на рынке труда изображены на рис. 1.

Т

ЗП/Ц

С

Рис. 1. Спрос и предложение на рынке труда

Цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна до тех пор, пока на рынке существует равновесие. Равновесная ставка заработной платы и соответственно равновесный уровень занятости для данного вида труда определяются на пересечении кривых спроса и предложения на труд (точка С).

Разумеется, в реальности изменение заработной платы в точном соответствии с колебаниями спроса и предложения невозможно, также как нельзя серьезно говорить об отсутствии безработицы в обществе, так как рынок труда несовершенен. К несовершенствам рынка можно отнести борьбу профсоюзов за повышение ставок заработной платы, которая на самом деле влияет на повышение инфляции, установление государством минимальных размеров оплаты труда, отсутствие полной информации на рынке труда, "добровольная безработица" и другие факторы.

Рынок труда как социально-экономический механизм занимает ключевое место в рыночной экономике и существенно отличается от рынков товаров, финансов, жилья и др. Главное отличие – в возможности и устойчивости равновесия на рынке труда.

В рыночной экономике реальные товарные рынки находятся в динамических состояниях и стремятся к равновесию. На рынках труда неравновесие – нормальное условие, а совпадение спроса и предложения рассматривается как редкое, непродолжительное и неустойчивое состояние.

В отечественной и зарубежной литературе существует множество определений рынка труда, однако в настоящее время не достигнуто единство в определении этого понятия.

Так, видный отечественный ученый Л.А. Костин считает, что рынок труда – это действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними [21, с. 30]. Можно дать еще и такое определение: рынок труда – это система отношений и социально-экономический механизм взаимодействия работодателей, наемных работников и социальных партнеров по согласованию условий воспроизводства, найма, распределения и обмена рабочей силы на жизненные средства.

Основные элементы этого социально-экономического механизма: спрос на рабочую силу и ее предложение, конкуренция, конъюнктура, цена рабочей силы, мобильный резерв незанятого населения.

Процесс взаимодействия работодателей и наемных работников формирует структуру и объем спроса и предложения на рабочую силу, определяет степень развития рынка труда. По степени развития рынка труда различают теневой (нерегулируемый), регулируемый и организованный.

Теневой, или нерегулируемый рынок труда, функционирующий в рамках теневой экономики, подразумевает такую систему социально-трудовых отношений, при которой систематически и сознательно нарушается трудовое, миграционное и налоговое законодательство, избегается контроль со стороны государства, имеет место уход от налогообложения заработной платы и доходов, за счет чего получается дополнительная прибыль. При этом, говоря о рынке труда, мы относим к теневой деятельности ту, с доходов от которой не платятся налоги, исключая криминальную сферу, к которой категория "занятость" неприменима.

Для теневого рынка труда характерно несоблюдение трудовых прав работников, снижение или отсутствие социальных гарантий для них, диктат работодателя, отсутствие договорных трудовых отношений. Высокий удельный вес теневого рынка труда на начальном этапе переходной экономики объясняется неотработанностью налогового законодательства, а также неадаптированностью трудового законодательства к условиям многоукладной экономики, что зачастую делает трудновыполнимым для работодателя соблюдение всех его норм. Развитию теневого рынка труда в России в немалой степени способствовал и высокий уровень отчислений в социальные внебюджетные фонды от суммы средств, направляемых на оплату труда, что, по сути, на 40% увеличивало издержки на персонал и уводило "в тень" значительную часть заработной платы.

Привлечение работников на теневой рынок труда осуществляется двояко: либо с помощью высоких заработков, либо путем предложения рабочих мест с низкими ставками нелегальным трудовым иммигрантам.

Регулируемый рынок труда формируется при наличии сформировавшихся правовых основ экономического поведения его субъектов, развитости социального партнерства, коллективных и индивидуальных договорных отношений. Этот рынок предполагает и развитость институтов, обеспечивающих движение рабочей силы. Такой тип рынка труда тяготеет к либеральной экономической модели (порой используется термин "либеральный рынок труда"). Характерным примером его являются США и некоторые европейские страны (например, Франция, Италия). Государственное регулирование сферы труда и занятости проявляется здесь, прежде всего, в формировании правового поля, развитии информационных услуг по вопросам трудоустройства, создании дорогостоящей системы пособий по безработице (европейский вариант); развитии системы общественных работ и создании массы низкооплачиваемых рабочих мест, не требующих высокой квалификации, децентрализации трудового законодательства на уровне штатов (американский вариант).

Конкретные вопросы социально-трудовых гарантий в либеральной модели решаются в рамках договорных отношений между работодателем и наемным работником.

Организованный рынок труда, характерный для социально-ориентированной рыночной экономики ("скандинавская" модель, к которой тяготеет и ряд европейских стран, таких как Германия), предполагает наличие развитой системы социальных учреждений, обеспечивающих государственные гарантии по защите от безработицы, переподготовку и трудоустройство безработных, оказание им необходимой социальной помощи и поддержки. В рамках этого типа рынка труда политика занятости является приоритетной составляющей экономической политики государства, что обусловливает значительные государственные расходы на ее проведение [34, с. 116].

Рынок труда в переходной экономике характеризуется, по существу, степенью развитости рыночных отношений, долей теневого рынка, более или менее явно выраженной ориентацией на формирование регулируемого либо организованного рынка труда.

Для России, с резкой региональной дифференциацией трудового и инвестиционного потенциала, отраслевой структуры экономики, развитости социальной инфраструктуры, стартовых условий перехода к рынку, характерны существенные различия в степени зрелости, стадиях становления рынка труда.

Можно выделить три основные типа региональных рынков труда [21, с. 75], которые отождествляются со стадиями формирования рынка труда в переходной экономике:

асимметричный рынок труда, характеризующийся существенными перекосами в соотношении регулируемой и теневой его частей, открытой и скрытой безработицы, диспропорциями в отраслевой структуре занятости (с большим удельным весом неадаптированных к рынку и монополизированных отраслей – градообразующих, ВПК, тяжелой промышленности и т.п.), при стагнации рыночного сектора экономики и неэффективной системой перераспределения рабочей силы;

равновесный рынок труда с относительно развитыми его структурами при переходе от прежней системы полной занятости к системе экономической активности населения в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений, что проявляется в процессах трансформации скрытой безработицы в открытые ее формы;

диверсифицированный рынок труда, которому присуща высокая степень реструктуризации занятости и саморегуляции, способствующие высокой мотивации и мобильности работников. Быстрое развитие рыночного сектора экономики обеспечивает разнообразие форм занятости, что в совокупности с мерами активной политики занятости снижает уровень и продолжительность регулируемой безработицы.

Есть ряд демографических, экономических и социальных критериев, по которым можно судить о качестве национального рынка труда [26, с. 211].

Демографические критерии важны, потому что "поставщиком" рабочей силы на рынок труда является население.

К основным демографическим критериям относятся: средняя продолжительность жизни, прирост населения, уровень рождаемости, удельный вес больных и инвалидов от рождения в числе родившихся, состояние здоровья населения (заболеваемость), смертность в детском и трудоспособном возрасте и др. При повышении средней продолжительности жизни, снижении заболеваемости и смертности в детском и трудоспособном возрасте качество рынка труда повышается, и наоборот.

Однако нельзя думать, что население и поставляемая им на рынок труда рабочая сила существуют сами по себе. Во-первых, наемные работники и их семьи по-прежнему остаются значительной частью населения, но это особая часть населения, воспроизводящая и приумножающая сама себя и из своих недр поставляющая на рынок труда новую рабочую силу.

Во-вторых, по принципу обратной связи рынок рабочей силы, являясь важным звеном экономики, а экономика есть система жизнеобеспечения всего населения, обеспечивает жизненными средствами не только себя, но и все население.

Существо этой обратной связи состоит в том, что от качества рынка труда зависит уровень благосостояния всего населения, соответственно возможность населения обеспечивать рынок труда рабочей силой.

Среди экономических критериев объективной оценки качества национального рынка труда следует выделить:

профессионально-квалификационный и образовательный уровень и соответствующий ему уровень оплаты лиц наемного труда;

уровень занятости и безработицы, масштабы резервирования производственных мощностей (резервных рабочих мест) в экономике страны; чем больше занятых, меньше безработных и резервируемых рабочих мест, тем выше качество рынка труда;

уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

производительность, интенсивность и продолжительность труда наемных работников, уровень культуры их труда, дисциплинированности и ответственности за результаты труда;

уровень технико-экономического и организационно-управленческого обслуживания рабочих мест, соответствующее материально-техническое обеспечение и их энергоснабжение;

амплитуда колебаний циклов деловой конъюнктуры, чередование подъемов и спадов производства и др.

Каждый из этих критериев, в отличие от демографических, характеризует внутренние различные стороны качества рынка труда, а также его общий уровень.

К социальным критериям правомерно отнести соблюдение и защиту прав человека применительно к населению в целом и к лицам наемного труда в частности; обеспечение социальной защищенности всего населения, занятых и безработных, а также бедствующих слоев населения; уровень эффективности трудового законодательства; уровень развития национального здравоохранения и доступного для всех медицинского обслуживания; развитие различных видов общего и специального образования; создание условий для эффективной реализации денежных доходов трудящихся на рынках потребительских товаров; эффективность правоохранительных органов в борьбе с различного рода преступностью, в охране жизни и имущества населения и т.п.

Социальные критерии качества национального рынка труда характеризуют "среду обитания" рынка труда. Чем комфортнее эта среда, в которой существует рынок труда, тем выше его качество. Любой организм развивается лучше в благоприятной для его жизни среде и хиреет, если эта среда его угнетает. А рынок труда – сложный живой организм, чутко пульсирующий и реагирующий на любые проявления окружающей среды. Если эта среда начинает угнетать рынок труда, то качество его снижается и по принципу обратной связи социальные условия жизни общества ухудшаются, снижая ее уровень.

Здесь мы подходим к интегральному, синтетическому критерию качества рынка труда. Ведь это особый рынок, и главная его особенность состоит в том, что на нем покупаются-продаются товары производственного назначения, а их купля-продажа, в отличие от других товаров, носит непрерывный характер. Существо этой непрерывности сводится к необходимости непрерывно воспроизводить при использовании этих товаров саму жизнь общества. И все прочие товары жизненного назначения в конечном счете непрерывно производятся и воспроизводятся при использовании товаров рынка труда – рабочей силы и рабочих мест.

Синтетическим критерием качества рынка труда является стабильный характер повышения уровня жизни всех слоев населения, который определяется состоянием его физического, нравственного и социального здоровья, т.е. состоянием процветания общества.

Качество рынка труда тем выше, чем меньше элементы деградации населения: физической, нравственной, социальной.

Таким образом, вопросы повышения качества национального рынка труда выходят за пределы собственно рынка труда, охватывая все сферы жизнедеятельности общества.

Рынок – это сфера, где люди покупают и продают товары и услуги за деньги или на условиях бартерно-клиринговых сделок. Если отсутствует купля-продажа товаров, то нет рынка.

С этих позиций рынок труда тоже есть сфера, где идет купля-продажа труда.

Продажа труда может иметь место при условии, если работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду – рабочей силой. Но этого еще недостаточно, потому что юридическая свобода пока не вынуждает его продавать свою рабочую силу. Работник вынужден экономически продавать ее только тогда, когда не имеет своего собственного хозяйства и всего необходимого для его ведения в качестве источника получения всех необходимых для себя и своей семьи жизненных ресурсов или когда у него нет каких-либо иных условий существования. Остается лишь одно средство – его собственная способность к труду, которую он в системе рыночных отношений под давлением экономического принуждения предлагает на продажу. Как известно [26, с. 10], появление на рынке продавца товара никак не гарантирует его продажи – для этого нужен еще покупатель. Только тогда состоится купля-продажа товара. Это в полной мере относится и к продавцу товара "рабочая сила". Чтобы продать ее, нужно, чтобы появился и покупатель. Только при этом условии может произойти купля-продажа, т.е. может возникнуть рынок труда. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения хозяйства, но это хозяйство (предприятие, фирма), кроме труда самого предпринимателя, нуждается в привлечении труда других работников. В обществе, где все люди юридически свободные лица, он может привлечь работников в свое хозяйство лишь одним способом – за определенное денежное вознаграждение, т.е. купить способности к труду других работников для использования их в своем хозяйстве. Таким образом, он экономически вынужден появиться на рынке, чтобы купить предлагаемую для продажи способность к труду нужных ему работников. Какие ему нужны работники, сколько и для каких нужд фирмы – это решает исключительно сам предприниматель.

Возникшее таким способом хозяйство (предприятие, фирма и т.п.) является рыночным хозяйством, потому что оно своей продукцией ориентировано на рынок, а сам факт купли-продажи рабочей силы является основой возникновения рынка труда. Но если факт ее купли-продажи встречается в единственном числе, то это еще не рынок труда. Рынок труда возникает при условии, если рыночные хозяйства, применяющие труд работников, продающих его, стали типичным явлением в экономике общества, если они заняли господствующее положение в производстве всего необходимого для жизни общества, если работники, продающие свою рабочую силу, представляют значительную часть населения страны [26, с. 11]. Это и есть условия возникновения рынка труда, которые образуют основу его формирования.

Формирование рынка труда, кроме создания условий его возникновения, требует построения взаимосвязанной во всех ее элементах сложной инфраструктуры этого рынка. При отсутствии либо недостаточности любого из этих элементов уже нет оснований считать, что мы имеем дело с рынком труда, отвечающим современным требованиям. Можно ли утверждать, что этот рынок сформировался должным образом, если работникам месяцами или даже годами не выплачивается заработная плата, а задолженность по заработной плате выплачивается без индексации и процентов, когда трудовое законодательство сплошь нарушается, когда трудовые коллективы фактически бесправны, когда не налажена система социального партнерства, когда профсоюзы не выполняют своего основного назначения – быть защитниками интересов трудящихся?

Здесь нужно иметь в виду еще одно важное обстоятельство, на которое мало или совсем не обращается внимания, когда говорят о рынке труда. Хозяйство предпринимателя, который является работодателем, объединяет труд многих работников так, что каждый из них закреплен за определенным рабочим местом, а все рабочие места связаны технологией и внутрифирменной кооперацией. Поэтому предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь работник, продавая свою рабочую силу, предъявляет спрос на определенное рабочее место. И сделка купли-продажи состоится лишь в том случае, если работник соответствует требованиям рабочего места, а предлагаемое работнику рабочее место соответствует жизненным интересам работника.

Кадровые службы предприятий и работники службы занятости постоянно сталкиваются с необходимостью считаться с интересами не только работодателей, но и работников, для которых рабочее место – не просто источник заработка, но и фактор, за который надо известным образом платить. Видимость такова, что работодатель бесплатно предоставляет работнику использовать рабочее место как свою собственность. На самом деле это не так, ибо в системе рыночных отношений никому и ничто не дается использовать бесплатно. в современной рыночной экономике этот факт получил такое значение, что уже недостаточно говорить о рынке труда только как о рынке живого труда. Появились веские основания включить в рынок труда и рынок рабочих мест.

Традиционное представление о том, что рынок труда есть лишь рынок живого труда (рабочей силы), опрокидывается требованиями рыночных хозяйственно-трудовых отношений, которые немыслимы вне отношений по поводу рабочих мест. И это тоже рыночные отношения. Сфера купли-продажи труда охватывает живой и овеществленный труд, воплощенный в рабочих местах.

Существо купли-продажи труда заключается как раз в соединении рабочей силы с рабочим местом. Это означает, что купля-продажа рабочей силы есть в то же время купля-продажа рабочего места, а рынок труда есть единство рынка рабочей силы и рынка рабочих мест.

Однако нужно обратить внимание не только на органическое единство этих двух рынков, но и на их существенное различие, которое мы видим прежде всего в отношениях собственности. Собственником рабочей силы, соответственно ее продавцом на рынке труда является работник, а покупателем – работодатель (предприниматель). Собственником рабочих мест, соответственно их продавцом, является работодатель (предприниматель), а покупателем – работник.

Следовательно, рабочая сила и рабочее место являются в системе рыночных отношений товарами, но товарами особого рода. Поэтому рынок труда нужно воспринимать как особое подразделение товарного рынка, принципиально иное в отличие от всех других рынков. Это означает, что:

рабочая сила и рабочее место – особые товары;

купля-продажа этих товаров имеет свои особенности, в отличие от купли-продажи других товаров;

цена этих товаров – особая форма цены, в отличие от цен всех других товаров;

рынок рабочей силы и рынок рабочих мест – это уникальные в своем роде рынки, играющие особую роль в рыночной экономике, проявляющие себя в единстве и в определенных различиях.

## 1.2 Регулирование рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики

В самом общем понимании регулирование означает деятельность, направленную на упорядочение, налаживание чего-то. Регулировать – значит направлять движение и развитие системы с целью обеспечить в ней порядок, т.е. привести ее в такое состояние, которое гарантировало бы ей нормальное существование, выживание и усовершенствование, устраняя препятствия и действие разрушительных сил.

Рынок труда представляет собой сложную подсистему рыночной экономики, без которой она не может нормально существовать и развиваться. Следовательно, регулировать рынок труда – значит, прежде всего, поддерживать общественные условия, при которых купля-продажа труда становится необходимой. Работник должен быть юридически свободным лицом, ибо, не имея своих собственных средств существования, он вынужден, чтобы жить, продавать свою рабочую силу и найти ее покупателя. Это важнейший элемент регулирования рынка труда, потому что он предполагает непрерывное поддержание системы частной собственности на все факторы производства и рыночную организацию хозяйствования, основанную на частном предпринимательстве (бизнесе) и наемном труде. После того, как этот элемент регулирования рынка труда начал действовать, должны возникнуть и заработать другие его элементы. Рассмотрим их подробнее.

Регулирование рынка труда означает, что должны поддерживаться все условия, необходимые для непрерывного возрастающего пополнения рынка труда новыми наемными работниками взамен выбывающих по естественным и социальным причинам.

Регулирование рынка труда предполагает также пропорциональное распределение наемного труда по всем сферам вторжения предпринимательской деятельности. Отлив наемного труда из отраслей, обеспечивающих жизнедеятельность всего общества в настоящем и его процветание в будущем, может привести к тяжелым лишениям всего населения. Вместе с этим вовлечение наемного труда в те сферы предпринимательской деятельности, скажем, в наркобизнес и т.п., которые подрывают генофонд нации, разрушают ресурсы жизни, требует регулирующего механизма, препятствующего такому распространению рынка труда.

Регулировать рынок труда – значит поддерживать работоспособность наемных работников, не допуская снижения их доходов до черты бедности, на уровне которой невозможно поддержание нормальной работоспособности; не допускать чрезмерного увеличения продолжительности рабочего дня и интенсивности труда, низводящих работника до состояния деградации. Вместе с этим регулирование рынка труда предполагает обеспечение выгодности предпринимательства, прибыльности и конкурентоспособности фирм, оказывающих стабилизирующее воздействие на рыночную экономику. Одним из главных направлений регулирования рынка труда правомерно считать обеспечение равновесия между занятостью и безработицей, точнее между рынком рабочих рук и рынком рабочих мест.

Исторический опыт стран рыночной экономики убедительно показал невозможность полной загрузки производственных мощностей, с одной стороны, и полной ликвидации всех видов безработицы – с другой. Но этот же опыт требует соблюдения границ роста безработицы и поддержания определенного резерва свободных рабочих мест, что обеспечивает эластичность рыночной экономики и приспособляемость ее к внезапным изменениям деловой конъюнктуры под влиянием дестабилизации природных и общественных условий.

По мере развития рыночной экономики масштабы и внутреннее строение различных частей рынка труда изменяются, а возможные отклонения от равновесия частей должны устраняться регулирующими факторами.

Регулирование рынка труда обязательно предполагает соблюдение необходимого соответствия между номинальной (денежной) и реальной заработной платой, поддержание стабильности покупательной способности денежной единицы, а также обоснованной дифференциации (различий) трудовых доходов наемных работников в зависимости от их профессионально-квалификационных, деловых качеств, трудолюбия и добросовестности.

Регулирующая роль рынка труда состоит также в дифференциации доходов предпринимателей в зависимости от их способности ориентироваться на рынке труда и эффективно использовать нанимаемых работников.

Таким образом, если суммировать все перечисленные элементы, то под регулированием рынка труда следует понимать поддержание его существования, выживания в различных условиях, равновесия составных частей и соответствия с другими структурами рыночной экономики.

Как справедливо отмечает видный отечественный ученый-экономист Л.А. Костин, "под регулированием рынка труда следует понимать поддержание его эффективного функционирования, достижение сбалансированности, равновесия его элементов – спроса, предложения и цены рабочей силы, достижения согласованности рынка труда с другими рыночными структурами" [22, с. 112].

Возникает вопрос: какие факторы (регуляторы) прямо либо через какие-то другие механизмы (косвенно) регулируют рынок труда? Очевидно, что это прежде всего внутренние, рыночные, экономические рычаги.

Однако, несмотря на то, что рынок труда является саморегулирующимся, он тем не менее поддается регулированию с помощью механизма управления занятостью, основную роль в котором играет государственная политика.

Политика на рынке труда – это политика, направленная на улучшение функционирования рынка труда с целью сокращения времени поиска работы и заполнения вакантных рабочих мест через воздействие на внутренние факторы функционирования рынка труда.

Основные внутренние факторы:

высокая профессиональная мобильность и конкурентоспособность соискателей рабочего места;

активность и интенсивность поиска работы;

гибкость работодателя в отношении соискателей рабочих мест и условий найма;

полнота информации о наличии требуемого работника и рабочего   
места.

Основная цель регулирования рынка труда – содействие эффективному распределению и перераспределению рабочей силы по территориям, отраслям и профессиям, оказание помощи населению, прежде всего из числа неконкурентоспособных, в трудоустройстве, социальной поддержке и адаптации к рыночным условиям.

Регулирование социальных процессов, включая и рынок труда, представляет собой систему целенаправленных воздействий на ход процесса с целью приведения его в нормальное состояние [24, c. 79]. Предмет регулирования – предложение рабочей силы и спрос на нее, а основная цель регулирования – обеспечение их равновесия.

Регулирование рынка труда должно быть направлено на улучшение его функционирования, обеспечение условий воспроизводства рабочей силы и ее распределения по территориям, сферам и отраслям народного хозяйства в целях достижения сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы и рациональной занятости населения.

К методам прямого воздействия на рынок труда можно отнести государственное субсидирование занятости, создание специальных рабочих мест, переобучение безработных и другие меры. К методам косвенного воздействия относятся государственная политика в области образования, занятости, демографии, миграции, инвестиций, налогов и другие.

Регулирование рынка труда, как совокупность мер прямого и косвенного государственного воздействия на рынок труда, имеет главной целью достижение полной, эффективной и рациональной занятости населения, обеспечение народного хозяйства квалифицированной рабочей силой.

Политика на рынке труда, ее задачи, инфраструктура, инструменты и механизмы воздействия направлены на регулирование процессов и явлений, непосредственно связанных с движением рабочей силы.

Государство может проводить на рынке труда политику двух типов – пассивную и активную. Пассивная политика ограничивается регистрацией лиц, ищущих работу, определением пособия по безработице, организацией системы его предоставления, осуществлением неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Именно такая политика, как это будет показано в дальнейшем, и проводится на сегодняшний день в Российской Федерации.

Активная политика государства на рынке труда в гораздо большей степени отвечает жизни населения в условиях рыночной экономики. Ее цель заключается в том, что человек должен повышать свою конкурентоспособность в борьбе за то, чтобы иметь свое место на рынке труда, чтобы вовремя занять его, а для этого ему необходимо пройти обучение, переподготовку, ощущать содействие государства в самостоятельном трудоустройстве, занятии индивидуальной трудовой деятельностью, иметь возможность обращаться за профессиональным консультированием, прохождением психологических тренингов, позволяющих лучше ориентироваться в конкурентной борьбе за занятие вакантных мест. Таким образом, при проведении в жизнь активной политики занятости государство является партнером как работника, стремящегося самостоятельно зарабатывать средства для своей семьи, что и является долгом каждого человека перед своими близкими, так и предпринимателя, являющегося потенциальным работодателем.

Партнерство государства выражается в посредничестве между этими двумя субъектами рынка, предоставляющего одному возможность занятости, а другому – возможность заполнения вакансии. При этом государство может само выступать работодателем, создающим рабочие места, путем государственного предпринимательства, устройства общественных работ, привлечения на государственную службу и т.д.

Государственное регулирование национального рынка труда и трудовой миграции является одним из условий формирования рыночной среды в транзитных экономиках.

К сожалению, современный российский рынок труда является квази-рынком, для которого характерны многочисленные диспропорции, наличие административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы по наиболее выгодной для большинства работников цене.

Отечественный рынок труда в значительной степени разбалансирован. Причем это относится ко всем его срезам – региональному, профессиональному, квалификационному, отраслевому, демографическому. Причины коренятся в несовершенстве законодательства, которое, несмотря на свою "разветвленность", не образует целостной системы. Начиная с 1991 года, принято более 100 федеральных законов, направленных на обеспечение социальной защиты работников. Важной вехой в формировании правового поля в сфере трудовых отношений стало принятие в 2001 году Трудового кодекса.

В первые пореформенные годы одной из наиболее сложных была задача перераспределения рабочей силы, занятой на несостоятельных предприятиях.

В интересах ее решения государство отказалось от регулирования уровня заработной платы, отменило гарантии занятости, сняло формальные барьеры, ограничивающие мобильность рабочей силы. Чтобы смягчить негативные последствия ожидавшегося резкого всплеска безработицы, а также снизить неопределенность в сфере занятости, государство начало осуществлять программу защиты от безработицы работающего населения.

Прогнозы крупномасштабного высвобождения рабочей силы не оправдались. Более того, падение уровня занятости оказалось меньшим, нежели можно было ожидать, учитывая глубину спада производства.

Ограниченная по своим масштабам реструктуризация занятости и высокие темпы инфляции способствуют снижению реального уровня заработной платы. Несмотря на факты, свидетельствующие о довольно значительной мобильности рабочей силы, работники в своей массе не переходят на более эффективные рабочие места, а количество вновь создаваемых рабочих мест ограничено.

Правовые пробелы (например, отсутствие трудового миграционного законодательства), несогласованность отдельных норм и половинчатость ряда положений сказываются на практике трудовых отношений. Основой государственного управления рынком труда должны были стать принятые правительством Концепция действий на рынке труда на 2003–2005 гг. и план мероприятий по ее реализации. Однако к заметным подвижкам это не привело.

Недостаточная действенность упомянутых документов, по-видимому, связана с отсутствием в Концепции четко обозначенной ответственности государства применительно к регулированию рынка труда. На наш взгляд, она должна охватывать:

обеспечение занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и социальную поддержку безработных граждан;

устранение межрегиональных диспропорций на рынке труда;

повышение конкурентоспособности рабочей силы;

поддержку малого предпринимательства;

регулирование трудовой миграции;

создание условий для профессиональной подготовки впервые вступающих в трудовую деятельность и развитие профориентации;

введение трудовых стандартов (разработка общероссийского классификатора профессий, профессиональных стандартов).

Выделение именно этих направлений государственного регулирования диктуется особенностями отечественного рынка труда.

Во-первых, неблагоприятной демографической ситуацией. Предыдущее десятилетие отмечено повышением предложения рабочей силы. численность трудоспособного населения увеличилась с 83,7 млн. человек в 1993 г. до 90,1 млн. человек в 2005 году. Выход на пенсию относительно малочисленного контингента "детей войны" и вхождение в трудоспособный возраст среднего по численности поколения, родившегося в 80-е годы, иммиграция из ближнего зарубежья обусловили количественное увеличение трудоспособного населения. 2005 г. стал последним годом роста численности населения трудоспособного возраста. В 2003 г. прирост (максимальный) трудоспособного населения достиг 674 тыс. человек, в 2004 г. – 542 тыс., в 2005 г. – лишь 258 тыс. С 2008 года начнется абсолютное сокращение численности населения трудоспособного возраста (согласно прогнозам, 89,1 млн. человек в 2008 г. и 88,3 млн. – в 2009 г.).

В предыдущие годы существенным фактором увеличения численности населения являлась миграция. Однако в настоящее время она существенно сократилась и составляет только 0,1%.

Снижение иммиграции и вступление в трудоспособный возраст поколения 90-х, которое характеризуется низкой рождаемостью, предопределяет количественное сокращение трудоспособного населения и его качественное ухудшение, связанное с началом старения экономически активной части населения.

Во-вторых, низким качеством национальной рабочей силы. Качественная структура российской рабочей силы в целом уступает западной. Так, в начале 90-х годов соотношение долей занятых преимущественно умственным трудом и преимущественно физическим трудом у нас составляло приблизительно 40: 60, тогда как в США, к примеру, 58: 42 (1995 год).

Включение России в мирохозяйственные процессы сделало очевидными низкую культуру отечественного труда, недостаточную профессиональную подготовку (которая адекватна преобладающему в стране технологически устаревшему производству), разрыв между профессиональным образованием, прежде всего высшим, и требованиями рынка труда.

Крайне негативно на качестве рабочей силы сказалось разрушение системы начального профессионального образования (школа, ПТУ) и внутрифирменной переподготовки.

Сегодня система высшего образования Российской Федерации насчитывает примерно 1300 учебных заведений с общим контингентом обучающихся около 7 млн. человек и ежегодным выпуском не менее 1,1 млн. человек. Охват населения всеми формами высшего профессионального образования – 480 человек на 10 тыс. человек населения.

Среднее профессиональное образование получают около 2,6 млн. человек. Сеть образовательных учреждений составляет около 2600 единиц, ежегодный выпуск специалистов достигает 700 тыс. человек. По показателю охвата населения программами среднего профессионального образования система СПО уступает вузам, однако это соотношение также достаточно велико и составляет 176 человек на 10 тыс. человек населения. В то же время система начального профессионального образования, являющаяся кузницей кадров рабочих для всех без исключения отраслей промышленности, значительно отстает. Всего в ней насчитывается около 3000 учебных заведений с общим контингентом обучающихся около 2,1 млн. человек. Это означает, что охват населения начальным профессиональным образованием составляет всего 108 человек на 10 тыс. человек населения.

Диспропорции в выпуске специалистов с разным уровнем профессионального образования дополняются проблемой несоответствия в регионах профилей подготовки структуре востребованных профессий, а также неполным соответствием выпускников квалификационным требованиям работодателей, относительно низким уровнем полученных знаний и навыков.

Ярко выраженная тенденция увеличения количества лиц с высшим профессиональным образованием (доля граждан, имеющих высшее профессиональное образование, в экономически активном населении за 1992–2006 гг. повысилась с 17,6% до 25,8%) не связана с экономическим ростом на основе технологической модернизации. То, что более половины выпускников вузов работают не по специальности, свидетельствует о несоответствии предложения спросу на квалифицированные кадры.

Профессиональный уровень значительной части российских работников не отвечает международным стандартам, что делает их неконкурентоспособными на глобальном рынке труда.

Отсутствие прогнозов потребностей рынка труда в специалистах определенных профессий (квалификации) и программ подготовки необходимых экономике специалистов уже сегодня порождает дефицит кадров на локальных рынках труда.

Особый дефицит российские предприятия стали испытывать в специалистах (исполнителях высшей квалификации, специалистах линейных подразделений) и квалифицированных рабочих (табл. 1) [38, с. 8].

Таблица 1. Удельный вес предприятий РФ, испытывающих дефицит в рабочей силе (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | предприятия | | |
| малые | средние | крупные |
| Специалисты высшего звена | 19 | 13 | 8 |
| Руководители функциональных подразделений | 10 | 17 | 19 |
| Руководители линейных подразделений | 32 | 28 | 23 |
| Исполнители высшей квалификации, специалисты функциональных подразделений | 15 | 20 | 27 |
| Исполнители высшей квалификации, специалисты линейных подразделений | 43 | 37 | 39 |
| Служащие, офисные работники, технические исполнители | 2 | 15 | 30 |
| Квалифицированные рабочие | 83 | 77 | 63 |
| Неквалифицированные рабочие | 18 | 20 | 7 |

Эксперты прогнозируют дальнейшее усиление дефицита кадров, особенно по рабочим профессиям. Уже сегодня от 60 до 95% вакансий региональных рынков труда приходится на вакансии профессий рабочих, особенно тех, кто имеет высокую квалификацию. При этом средний возраст российского рабочего, по экспертным оценкам Российского союза промышленников и предпринимателей, составляет 53–54 года.

Наряду с общим дефицитом рабочей силы в российской экономике усугубляется проблема несоответствия уровня квалификации кадров требованиям работодателей (табл. 2) [38, с. 30].

Таблица 2. Удельный вес предприятий РФ, на которых уровень квалификации работников соответствующей категории ниже требуемого (%)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Промышленность | Связь | Строительство | Торговля | Транспорт | Сфера деловых услуг |
| Функциональные руководители | 7 | 16 | 7 | 6 | 5 | 7 |
| Функциональные специалисты | 10 | 8 | 10 | 8 | 11 | 11 |
| Линейные руководители | 16 | 12 | 17 | 9 | 13 | 16 |
| Линейные специалисты | 17 | 12 | 16 | 18 | 17 | 17 |
| Служащие | 11 | 10 | 8 | 12 | 12 | 18 |
| Квалифицированные рабочие | 9 | 11 | 21 | 21 | 19 | 9 |

За последние 10 лет реформ большинство организаций практически свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации рабочих. Устаревшие производственные технологии и оборудование, длительные и порой необратимые остановки производства существенно снизили общий уровень профессиональной подготовки и квалификации рабочих кадров.

Между тем российская экономика подошла вплотную к неизбежному этапу развития, когда для экономического роста на основе технологической модернизации отраслей требуются специалисты качественно нового уровня.

Однако рынок образовательных услуг оказался не готов оперативно реагировать на изменение спроса, что не позволило решить проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров и ликвидировать диспропорцию спроса и предложения на локальных рынках труда [31, c. 120].

В-третьих, слабой мобильностью рабочей силы. Учитывая масштабы территории, она порождает существенные региональные различия – избыток рабочей силы в одних регионах и нехватку – в других.

В ряде субъектов РФ (Республика Марий Эл, Дагестан, Чувашия, Адыгея, Мордовия, Псковская, Ярославская, Ивановская области) возможности трудоустройства на фоне высокой безработицы крайне ограничены – на одно вакантное место претендуют несколько десятков человек. Такое положение обусловлено различными причинами, но в первую очередь моноспециализацией регионов, зависимостью от нескольких крупных предприятий, переживающих трудности в условиях кризиса.

Ограниченность внутренней мобильности рабочей силы, связанная с отсутствием доступного рынка жилья и большим количеством поселений с градообразующими предприятиями, военных городков, закрытых административно-территориальных образований (в таких населенных пунктах в настоящее время проживает свыше 24 млн. человек), приводит к неравномерному распределению трудовых ресурсов, высокому уровню неэффективной занятости, усилению напряженности на региональных рынках труда, росту общей и регистрируемой безработицы, увеличению нелегальной миграции (по официальным данным – 1,5 млн. человек, по экспертным оценкам – более 4 млн.) [8].

В-четвертых, неэффективной занятостью населения. При сокращении ВВП в 1991–1999 гг. на 41,5% численность занятых уменьшилась всего на 15,3%. Показателем неэффективной занятости является неполная занятость (работающие в течение года неполное рабочее время по инициативе администрации или находившиеся в вынужденных отпусках). Превышавшая в 1995–1999 гг.

12 млн. человек, в настоящее время она снизилась до 3 млн. Одним из факторов сохранения уровня занятости при серьезном спаде производства явилась "эластичность заработной платы", что характерно для российского рынка труда.

Преобладающая в настоящее время безработица, вопреки расхожему представлению о ней, в основном "синеворотничковая". В 1994 г. 63% безработных составляли рабочие. Среди специалистов безработными были 20,5%.

В 1996 г. среднее общее или специальное образование имели 70% безработных, высшее – 8,3%, не закончили среднюю школу около 20%. Спрос на дефицитные рабочие профессии во многих отраслях неудовлетворен и сегодня.

Прямым следствием неэффективной занятости является низкая производительность труда (которая в настоящее время в России в 3 раза ниже, чем в экономически развитых странах), скрытая безработица и фактическое снижение численности работающего населения.

Неэффективная занятость самым непосредственным образом влияет на снижение оплаты труда.

В-пятых, существованием значительного неформального сектора экономики. По оценкам Минздравсоцразвития России, неформальная занятость является единственной более чем для 7,5 млн. человек, а ее общие масштабы оцениваются в 10–12 млн. человек. Речь идет, в частности, о так называемых челноках, лицах, занятых мелкорозничной торговлей, сотрудниках незарегистрированных охранных структур, людях, вовлеченных в нелегальный бизнес (проституция и т.д.). Кроме того, существует немало видов деятельности (консультативные услуги, репетиторство, ремонт жилья и автомобилей, строительство дач и садовых домиков и т.п.), которые нередко осуществляются без какой-либо регистрации и уплаты налогов.

В-шестых, незначительной долей занятых в малом бизнесе. Мировой опыт свидетельствует, что именно он является главным резервом создания новых рабочих мест и важным источником повышения жизненного уровня населения. В нашей стране только 11% ВВП производится предприятиями малого бизнеса (на Западе этот показатель – не менее 60%).

В-седьмых, ситуацией в сельской местности. Сравнительно более высокие темпы роста численности трудоспособного населения, недостаточное количество создаваемых новых рабочих мест, специфика труда и условий жизни формируют ряд особенностей сельской занятости. Например, в 2000–2002 гг. количество сельских безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, возросло с 325,3 до 455,9 тыс. человек.

Вместе с тем, если в 1992–1999 гг. численность занятого сельского населения уменьшилась на 3,1 млн. человек, то в 1999–2004 гг. она увеличилась более чем на 2 млн. В последние годы отток рабочей силы из села снижается: в 2006 г. – более чем в 2 раза по сравнению с 1992 г.

Наряду с относительно более высокой смертностью и ростом заболеваемости на селе миграция молодежи из деревень (около 5% выбывшего сельского населения) обостряет проблему восполнения трудовых ресурсов.

Эффективно функционирующий рынок рабочей силы требует соблюдения ряда условий, в частности: продолжения приватизации и равенства форм собственности; реальной, а не формальной отмены прописки, препятствующей свободному перемещению рабочей силы; создания рынка жилья; организации эффективной системы содействия найму, переквалификации и материальной помощи безработным [32, с. 160].

Является ли высокая мобильность рабочей силы показателем динамики рынка труда? С учетом экономического положения большинство исследователей дают отрицательный ответ на этот вопрос. В условиях, когда экономика не создает новых рабочих мест, мобильность рабочей силы отражает существенную "хаотичность" рынка труда. Рабочая сила не переходит с менее производительных рабочих мест на более производительные. Результаты недавних исследований позволяют предположить, что это в большей степени объясняется отсутствием реструктуризации. Наличие крупных нереструктуризированных производственных предприятий продолжает сдерживать рост новых небольших и средних предприятий, препятствует созданию рабочих мест.

По большому счету, применение к России термина "гибкий рынок труда" неправомерно. Отечественный рынок труда качественно не соответствует параметрам рынков труда развитых стран, отличающихся высокой эффективностью распределения ресурсов в целях их оптимального использования. Эластичность заработной платы в нашей стране является отражением падения доходов от заработной платы и снижения возможностей для производительной занятости в реальном секторе, а также расширения системы неформальной самостоятельной занятости.

Современное положение на рынке труда повышает уровень бедности и может оказаться серьезным препятствием для долгосрочного экономического роста.

Система социальной защиты, существующая в ограниченных масштабах, направлена либо на стимулирование увольнений и уменьшение страха перед безработицей, либо на защиту работников от увольнений в долгосрочной перспективе. В основном она ограничивается мерами в области самозанятости в сельском хозяйстве и торговле, т.е. охватывает те виды деятельности, которые помогают населению справиться с проблемами низкой заработной платы, неплатежей или безработицы.

В отличие от нас страны Восточной и Центральной Европы провели относительно серьезную реструктуризацию занятости в связи с падением объемов производства. Первоначальная реструктуризация, отражающая сокращение рабочей силы, была гораздо масштабнее, что выразилось в большем количестве закрытых рабочих мест и более высоком уровне явной безработицы. В целях содействия процессу реструктуризации и сокращения рабочей силы использовались мощные системы социальной защиты. В странах, которые можно отнести к числу лидеров реформ, возобновился рост объема производства и повысился уровень реальной заработной платы. В Словении, Польше и Эстонии увеличились темпы создания и снизились темпы закрытия рабочих мест. эти два процесса сейчас идут примерно с одинаковой скоростью.

Россию необходимо выводить из сложившегося "равновесия" между низким уровнем заработной платы, скрытой безработицей и отсутствием продуктивных рабочих мест, подтолкнуть к формированию более динамичного и продуктивного рынка труда.

С точки зрения развития рынка труда особое значение имеют три сегмента этой политики:

формирование динамичного рынка труда за счет реструктуризации предприятий и создания рабочих мест на новых предприятиях;

регулирование рынка труда (правила найма и увольнения работников и характер трудовых договоров, учет фактического исполнения законов, баланс законодательного, коллективного и рыночного регулирования);

система социальной защиты работников (страхование от безработицы и другие меры поддержки уровня доходов, разработка активных программ развития рынка труда, разделение ответственности между регионами и федеральным правительством).

Практика работы зарубежных и отечественных служб занятости показывает, что все мероприятия по регулированию рынка труда можно условно сгруппировать в три блока. Первый блок определяет правила поведения основных субъектов рынка труда (наемных работников, работодателей, социальных партнеров) и порядок их взаимодействия со службой занятости и между собой. Второй блок мероприятий включает всю функциональную деятельность государственной службы занятости по предоставлению разнообразных услуг соискателям рабочих мест. Третий блок мероприятий включает систему социальных гарантий и материальной поддержки безработных граждан.

Приоритетными задачами второго блока мероприятий, определяющими основные направления регулирования рынка труда государственной службой занятости являются:

расширение банка вакантных рабочих мест;

удовлетворение потребностей незанятого населения в трудоустройстве;

удовлетворение спроса работодателей на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе;

информация населения и работодателей о состоянии рынка труда;

профориентация населения и психологическая поддержка безработных;

совершенствование процедур и технологий трудоустройства безработных;

поддержание на социально приемлемом уровне материального положения безработных граждан;

обеспечение первичной профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи, не имеющей профессии (специальности);

профессиональное обучение и трудоустройство безработных;

упреждение длительной и сокращение сроков безработицы;

совершенствование процедур и технологий содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

При реализации процедур и технологий регулирования рынка труда необходимо руководствоваться следующими принципами:

согласованная деятельность и солидарная ответственность служб занятости, соискателей рабочих мест и работодателей за реализацию мероприятий по трудоустройству ищущих работу;

приоритет процедур и технологий трудоустройства в рамках активной политики на рынке труда и приоритет активной политики по отношению к мерам пассивной политики.

Анализ работы территориальных служб занятости выявил следующие основные направления активных действий по регулированию рынка труда: информация о рынке труда, содействие в трудоустройстве, профессиональная ориентация, профессиональное обучение, поддержка предпринимательства, программа "Молодежная практика", временная занятость подростков, общественные работы, квотирование рабочих мест, субсидированная занятость, поддержка рабочих мест, территориальные перераспределения рабочей силы.

Особую актуальность приобретают действия служб занятости по смягчению социальной напряженности на рынке труда путем поддержки программ занятости, доходов малоимущих безработных, социальной и трудовой адаптации длительно не работающих граждан, формирования навыков самостоятельного поиска работы, мотивации к трудовой деятельности, повышении качества рабочей силы.

Эффективным направлением работы является проведение ярмарок вакансий с целью содействия в трудоустройстве граждан через непосредственный контакт с работодателями или посредством получения сведений через компьютерный банк вакансий. Это требует более тесного сотрудничества с предприятиями с целью поддержки банка вакансий на уровне не менее 1,5–2,0 млн. рабочих мест, что позволит расширить контролируемый службой занятости сектор рынка труда.

Проблему безработицы невозможно решать только через регулирование рынка труда; главным инструментом является развитие экономики и осуществление экономических реформ. В то же время политика регулирования рынка труда в свою очередь существенно влияет на развитие экономики.

Успех деятельности по регулированию рынка труда во многом зависит от использования механизмов и инструментов активных действий на рынке труда, так как они в большей степени способствуют рассасыванию рынка труда и снижению давления на него со стороны незанятого населения.

Практика работы служб занятости показывает, что эффективность пассивных мер невысока, так как она не обеспечивает решения проблем безработицы. Вместе с тем нельзя полностью исключить пассивные меры, поскольку всегда будут люди, которые не смогут участвовать в мероприятиях активного характера по состоянию здоровья, возрасту и т.п. Поэтому важное значение имеет установление оптимального соотношения между активными и пассивными мерами регулирования рынка труда.

Исследования Центрального экономико-математического института РАН показали, что увеличение доли "активных" расходов на пять процентов за счет уменьшения "пассивных" приводит к повышению результативности служб занятости в среднем на 10–15% в зависимости от того, на какие мероприятия приходится увеличение объема расходов.

Однако служба занятости не может быть единственной государственной организацией, оказывающей регулирующее воздействие на рынок труда; большинство других организаций формируют благоприятный фон для развития и функционирования рынка труда преимущественно косвенными средствами.

Государственная политика занятости и регулирования рынка труда проводится на основе разграничения полномочий и солидарной ответственности ведомств, социальных партнеров и других субъектов регулирования рынка труда.

Переход страны к рыночной экономике – процесс сложный и уникальный. Предстоит найти самобытные пути и способы решения беспрецедентных по своим масштабам задач. Это особенно актуально, когда постоянно меняются технологии и виды продукции, развиваются одни и становятся банкротами другие предприятия и отрасли экономики. Отсюда неизбежное возникновение в той или иной степени структурной безработицы и проблем переподготовки кадров. Становление рыночной экономики тесно связано с преобразованием структур общественного производства и усилением напряженности на рынке труда.

Поэтому в территориальном разрезе приоритетом в государственной политике на рынке труда становится профессиональная ориентация и профессиональное обучение безработных, трудоустройство высвобождаемых работников, особенно, в тех регионах, где происходит реструктурирование или ликвидация крупных градообразующих предприятий, влекущие массовое высвобождение работников.

Одним из ключевых элементов нового подхода к регулированию рынка труда является внедрение современных методов профилирования (дифференцированного подхода) безработных. Это позволяет с помощью специальных обследований выявлять категории безработных, нуждающихся в наибольшем внимании со стороны служб занятости, а также реализовать эффективные подходы к решению проблем их обучения и трудоустройства.

Так как профиль уязвимых категорий безработных может сильно варьироваться в территориальном разрезе, требуется активное межрегиональное перераспределение финансовых ресурсов с приоритетом для регионов с большим числом безработных. Одновременно значительно возрастает роль администраций территорий в вопросах финансирования программ занятости. Процессы, происходящие в сфере занятости, – это, в основном, социальные процессы. Работники служб занятости имеют дело с социальной формой движения, а это, как известно, самый сложный вид движения материи.

Политика регулирования занятости и рынка труда должна быть направлена как на создание гибкого рынка труда, так и на предупреждение его негативных последствий через систему непрерывного образования, опережающую переподготовку кадров, налоговые льготы предприятиям, квоты социально слабо защищенным слоям населения, гарантии трудоустройства незанятому населению.

Каковы пути повышения эффективности отечественного рынка труда? Помимо оздоровления экономической конъюнктуры и выхода из кризиса, это прежде всего более активная государственная политика как непосредственно в сфере занятости, так и в области доходов. До настоящего времени государственная политика на рынке труда была ориентирована на достижение краткосрочных целей, в первую очередь на материальную поддержку части безработных, выплату пособий. Сегодня необходимо развернуть государственную систему подготовки и переподготовки кадров по приоритетным направлениям технического прогресса с учетом потребностей экономики.

Настало время выработать концепцию и программу государственного регулирования в области занятости, в том числе и с учетом усиливающегося процесса международной миграции нашей рабочей силы. Думается, что она должна включать как минимум пять основных подпрограмм:

стимулирование роста занятости в приоритетных отраслях экономики;

создание общественных работ для безработных;

содействие найму;

социальная поддержка безработных;

регулирование международной миграции кадров.

При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.

Сущность регулирующей роли государства заключается в максимальном сближении спроса на рабочую силу и ее предложения. Поэтому исключительно важной задачей является разработка и реализация программ регулирования рынка труда.

Развитие дальнейших рыночных реформ в нашей стране должно быть непосредственно связано с государственной политикой регулирования рынка труда.

В силу социальной важности рынок труда должен функционировать эффективно, поэтому он нуждается в квалифицированном государственном регулировании. В России такая задача обеспечения занятости является одной из важнейших в сфере социального реформирования, так как она стремится быть причисленной к странам с социально ориентированной рыночной экономикой.

# 2. Исследование рынка труда в Липецкой области

## 2.1 Анализ состояния регионального рынка труда: занятость и безработица в Липецкой области

Региональный рынок труда, являясь частью национального рынка труда, одновременно может рассматриваться как относительно самостоятельная сложная социально-экономическая система. К элементам данной системы относятся территориальные рынки труда, трансформация которых влечет за собой изменение показателей, характеризующих состояние регионального рынка труда в целом.

Что касается Липецкой области, то общая ситуация на рынке труда складывалась под влиянием экономических и демографических изменений.

В социально-экономическом развитии области в последние годы наметилась устойчивая позитивная динамика.

Среднегодовые темпы роста составили в промышленности – 109%, сельском хозяйстве – 116%, розничном обороте – 119%, инвестиций в основной капитал – 120%. Реальные располагаемые доходы населения увеличиваются ежегодно в среднем на 12%. За пять лет доля бедного населения сократилась более чем на 40% и составила 15,7% [10, с. 42].

наметились положительные тенденции в демографической ситуации региона. За январь-октябрь 2007 года увеличилась рождаемость по сравнению с прошлым годом на 7%, а смертность уменьшилась на 2%. За январь-октябрь 2007 года естественная убыль населения составила 6,9 тыс. чел., миграционный прирост на треть компенсировал естественные потери населения. По оценке, численность постоянного населения области на 1 ноября 2007 года составила 1169,5 тыс. чел. и с начала года уменьшилась на 4,3 тыс. чел. (или на 0,4%), за аналогичный период 2006 года – на 5,7 тыс. чел., (на 0,5%) [10, с. 6].

Позитивные изменения в экономике области оказали благоприятное влияние на положение в сфере занятости и на рынке труда. На предприятиях и в организациях области создаются новые рабочие места. На дополнительно введенные рабочие места на крупных и средних предприятиях за 2002–2005 гг. принято 34,2 тыс. чел. В 2007 году на вновь введенные рабочие места принято 5,8 тыс. чел.

Сокращаются масштабы неполной занятости. За период с 2002 по 2005 год численность работающих в режиме неполного рабочего времени сократилась в 2, 3 раза: с 9,6 тыс. чел. в 2002 году до 4,1 тыс. чел. в 2005 г.

Происходило сокращение общей численности безработных, определяемой по методологии Международной организации труда (МОТ): по данным выборочных исследований, проведенных Липецкстатом, с начала 2002 г. она уменьшилась с 51 тыс. чел. до 27 тыс. чел. на начало 2005 г.

В 2007 году имели статус безработного 15,4 тыс. чел. Из них сняты с учета по различным причинам (трудоустроены, направлены на профессиональное обучение, оформлены на досрочную пенсию и др.) 10,5 тыс. чел. (табл. 3) [9, с. 12].

Таблица 3. Динамика изменения регистрируемого рынка труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя | на 01.01.2007 г. | на 01.01.2008 г. |
|  | Численность зарегистрированных в службе занятости, ищущих работу граждан, незанятых трудовой деятельностью, чел. | 5427 | 5758 |
|  | из них безработных, чел. | 4919 | 4965 |
|  | Уровень регистрируемой безработицы, % | 0,82 | 0,81 |
|  | Доля молодежи в общем числе безработных, % | 27,7 | 24,9 |
|  | Доля женщин в общем числе безработных, % | 72,6 | 69,0 |
|  | Потребность экономики области в рабочей силе, заявленная в службу занятости, чел. | 4323 | 4744 |
|  | Напряженность на рынке труда (число зарегистрированных в службе занятости населения ищущих работу граждан в расчете на одну вакансию), чел. | 1,3 | 1,2 |
|  | Справочно: уровень регистрируемой безработицы, % |  |  |
|  | по РФ | 2,4 | 2,1 |
|  | по ЦФО | 1,1 | 0,9 |
|  | Напряженность на рынке труда (число зарегистрированных в службе занятости населения ищущих работу граждан в расчете на одну вакансию), чел.: |  |  |
|  | по РФ | 2,0 | 1,5 |
|  | по ЦФО | 0,9 | 0,7 |

По состоянию на 01.01.2008 г. на учете в службе занятости населения области состояло 5,0 тыс. безработных граждан. Из числа зарегистрированных безработных:

19,5% – граждане, имеющие высшее профессиональное образование;

33,3% – среднее профессиональное;

21,6% – начальное профессиональное;

20,0% – среднее (полное) общее образование;

5,2% – основное общее;

0,4% – граждане, не имеющие основного общего образования.

Уровень регистрируемой безработицы оставался невысоким, в том числе на 01.01.2008 г. – 0,8% по отношению к экономически активному населению, что ниже чем в целом по России – 2,1% и Центральному федеральному округу – 0,9% (рис. 2).



Рис. 2. Уровень регистрируемой безработицы (% к экономически активному населению)

Вместе с тем, анализ положения дел на рынке труда показывает, что в сфере труда и социально-трудовых отношений просматривается ряд весьма сложных проблем.

Сохраняется дифференциация территорий по уровню безработицы [9, с. 14]. Значительно выше среднеобластного показателя уровень безработицы в г. Ельце (1,4%), Данковском (2,1%), Долгоруковском (1,3%), Елецком (1,5%), Задонском (1,2%), Измалковском (1,5%), Краснинском (1,2%), Усманском (1,6%) районах, значительно ниже – в г. Липецке (0,5%), Грязинском (0,5%), Тербунском (0,5%) районах (табл. 4).

Таблица 4. Численность безработных и уровень безработицы по городам и районам Липецкой области по состоянию на 01.01.2008 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование городов, районов | Численность безработных, чел. | Уровень безработицы, % |
|  | Воловский | 55 | 0,75 |
|  | Грязинский | 194 | 0,51 |
|  | Данковский | 389 | 2,08 |
|  | Добринский | 179 | 0,91 |
|  | До6ровский | 73 | 0,70 |
|  | Долгоруковский | 124 | 1,31 |
|  | Елецкий | 219 | 1,53 |
|  | Задонский | 207 | 1,19 |
|  | Измалковский | 121 | 1,45 |
|  | Краснинский | 80 | 1,18 |
|  | Лебедянский | 165 | 0,76 |
|  | Л.-Толстовский | 52 | 0,66 |
|  | Липецкий | 136 | 0,59 |
|  | Становлянский | 86 | 0,93 |
|  | Тербунский | 51 | 0,45 |
|  | Усманский | 417 | 1,62 |
|  | Хлевенский | 94 | 0,94 |
|  | Чаплыгинский | 121 | 0,74 |
|  | г. Липецк | 1387 | 0,50 |
|  | г. Елец | 815 | 1,36 |
|  | По области | 4965 | 0,80 |

Численность безработных, проживающих в сельской местности, на 01.01.2008 года составила 1966 чел., что выше уровня данного периода прошлого года (на 01.01.2007 года – 1687 чел.).

Средняя продолжительность регистрируемой безработицы по состоянию на 01.01.2008 года составила 4,4 месяца (рис. 3).



Рис. 3. Распределение безработных по продолжительности безработицы

При этом средняя продолжительность безработицы у городских жителей составила 4,6 мес., у сельских – 4,2 мес.

В области, как и в целом по Российской Федерации, в структуре безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, основную часть составляют женщины (69%), которые менее конкурентоспособны на рынке труда, и потому решение вопроса их занятости остается сложным. Значительно выше среднеобластного этот показатель в г. Липецке (78,8%), Грязинском (76,3%), Добровском (74%), Долгоруковском (73,4%), Краснинском (72,5%) районах.

Остается значительной доля категорий граждан, нуждающихся в дополнительных мерах социальной защиты на рынке труда (инвалиды, молодежь без практического опыта работы, граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, лица предпенсионного возраста), которые не пользуются спросом у работодателей и нуждаются в содействии государственных органов. На начало 2008 года доля безработной молодежи в общей численности зарегистрированных безработных составила 24,9%. Значительно выше среднеобластного этот показатель в Грязинском (35,1%), Лев-Толстовском (38,5%), Липецком (35,3%), чаплыгинском (37,2%) районах.

Наблюдается тенденция роста обращений в службу занятости инвалидов. Если в 2002 году в органах службы занятости числилось ищущими работу 1053 граждан этой категории, то в 2007 году – 2038 человек. Трудоустройство инвалидов затруднено по причине отсутствия необходимых вакантных рабочих мест, особенно с сокращенным рабочим днем или неделей, а также с созданием специальных условий труда. В структуре безработных, зарегистрированных в службе занятости населения, доля инвалидов составляет 14,8%.

Продолжаются процессы увольнения граждан в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата. В службу занятости населения в 2007 году поданы списки на высвобождение 5,1 тыс. чел.

Среднегодовая численность занятых в экономике области уменьшилась с 548,7 тыс. чел. в 2005 году до 531,3 тыс. чел. в 2007 году или 89% от численности экономически активного населения. На крупных и средних предприятиях области трудятся около 67% занятых в экономике.

Наибольшая доля работающих приходится на обрабатывающие производства 22%, далее оптовая и розничная торговля почти 15%, сельское хозяйство – 14,5%, транспорт – 6% и 5% в строительстве;

Основу трудовых ресурсов области на сегодня составляет трудоспособное население в трудоспособном возрасте – 90,9%. Доля работающих граждан старших возрастов и подростков – 8,7% и всего 0,3% – иностранные трудовые мигранты.

В настоящее время на рынке труда налицо структурная безработица, когда требуются рабочие, а среди зарегистрированных безработных большинство специалисты с высшим и средним специальным образованием.

В этой связи вызывает особую тревогу дисбаланс на рынке труда: несоответствие спроса и предложения рабочей силы. В заявленных в 2007 году вакансиях 84,5% предназначены для рабочих и 15,5% – для специалистов, в то время как основная часть безработных – женщины со средним и высшим профессиональным образованием.

Состав выпускников образовательных учреждений профессионального образования [12, с. 12] отличается от структуры спроса на квалифицированную рабочую силу (табл. 5).

Таблица 5. Потребность в рабочих и выпуск профессиональных училищ по отдельным профессиям (чел.)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование специальности, профессии | Выпуск учащихся в 2006 г. | Потребность в работниках по годам | | | |
| 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| машинист бульдозера, трубоукладчика, экскаватора | 31 | 101 | 128 | 121 | 113 |
| сварщик | 601 | 517 | 559 | 554 | 563 |
| машинист крана (крановщик), машинист крана металлургического производства | 222 | 73 | 172 | 164 | 165 |
| слесарь-ремонтник | 136 | 229 | 386 | 374 | 377 |
| столяр, плотник | 175 | 177 | 217 | 220 | 309 |
| маляр, штукатур | 286 | 130 | 269 | 236 | 65 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудованию | 299 | 237 | 369 | 330 | 322 |
| станочник, токарь, фрезеровщик, оператор станков ПУ | 38 | 379 | 503 | 472 | 479 |
| слесарь по КИПиА | 28 | 50 | 65 | 68 | 68 |
| каменщик | 155 | 325 | 319 | 348 | 354 |

Структура выпуска профессиональных училищ также отличается от спроса работодателей. Как видно из табл. 5, растет и не покрывается спрос на кадры по рабочим профессиям. На это влияет снижение престижа рабочих профессий, не достаточная подготовка таких кадров, которые в свою очередь зависят от желания молодежи получить ту или иную профессию, а не от потребности предприятий.

Снижение у молодежи мотивации к овладению производственными профессиями уже привело к старению персонала на многих предприятиях.

На Грязинском "Гидравлике" средний возраст рабочих – 42 года, в "Ста-гдоке" – 44, в "Прожекторных углях" – 45, на "Трубном заводе" – 47, Елецком "Комтезе" -50, на "Липецком тракторе" – 52.

Только по сварщикам и электромонтерам выпуск из училищ и лицеев равен спросу работодателей. По слесарям КИП – только половина.

Машинистов дорожно-строительных машин требуется ежегодно более 100 чел., а выпуск в 2006 г. составил – всего 31 чел., слесарей-ремонтников – около 300 чел., подготовлено – 136 чел., токарей, фрезеровщиков – от 300 до 500 чел., а выпуск составил всею 38 чел. Доля выпускников профессиональных училищ в общем выпуске учреждений профессионального образования снизилась с 62% в 1990 г. до 33% в 2006 г.

Прослеживается и другая тенденция. Работодатели предпочитают брать на работу высококвалифицированных работников и неохотно принимают выпускников образовательных учреждений. Лишь немногие предприятия положительно решают вопрос трудоустройства выпускников.

Немаловажную роль в комплектовании кадрами предприятий и привлечении выпускников школ к приобретению востребованных профессий играет уровень заработной платы, не всегда соответствующий характеру и условиям труда.

На многих предприятиях промышленности и особенно сельского хозяйства очень низкая средняя заработная плата (табл. 6).

Таблица 6. Динамика среднемесячной заработной платы работников по отдельным видам экономической деятельности за январь-апрель 2006–2007 годов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды экономической деятельности | Среднемесячная зарплат по годам (руб.) | | Темп роста (%) |
| 2006 | 2007 |
| Всего по области | 7650 | 9835 | 128,6 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 4470 | 6426 | 143,8 |
| Обрабатывающие производства | 9709 | 13327 | 137,3 |
| – в т.ч. металлургическое производство | 13099 | 18989 | 145,0 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 10162 | 12063 | 118,7 |
| Строительство | 7107 | 9974 | 140,3 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования | 5493 | 7220 | 131,4 |
| Транспорт и связь | 9026 | 9998 | 110,8 |
| Финансовая деятельность | 17098 | 21916 | 128,2 |
| Образование | 4863 | 5825 | 119,8 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 5350 | 6795 | 127,0 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 5235 | 6164 | 117,7 |

Несмотря на то, что средняя заработная плата выше, чем в соседних областях, она часто не позволяет обеспечить потребности семьи даже по рамкам прожиточного минимума. А если учесть, что заработная плата начинающего работника, как правило, не дотягивает до уровня средней заработной платы, то и о привлекательности рабочих мест говорить не приходится [8, с. 6].

Как видим из табл. 6, среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности в январе-апреле 2007 года в целом достаточно низкая: в обрабатывающих производствах – 13,2 тыс. рублей, на транспорте и связи – 10,1 тыс. рублей, в строительстве – 10,3 тыс. рублей, оптовой и розничной торговле, ремонт бытовых изделий – 7,3 тыс. рублей, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 7,1 тыс. рублей, в сельском хозяйстве – 6,6 тыс. рублей. Но, если взять отдельно некоторые довольно известные промышленные предприятия, то там средние показатели намного ниже. За январь-май 2007 года средняя зарплата, например, в акционерных обществах "Липецкий трактор" – 5,7 тыс. рублей, "Липецкий трубный завод" – 6,7 тыс. рублей, "Чаплыгинский завод агрегатов" – 4,8 тыс. руб., "Елецкий трикотаж" – 3,0 тыс. руб. Отсюда и высокая текучесть кадров.

На отдельных предприятиях доля уволенных работников к среднесписочной численности колеблется от 30 до 70%. Из 51,1 тыс. человек, оставивших свои рабочие места в первом полугодии 2007 года, 86% уволены с формулировкой "По собственному желанию". Из этого следует, что нужные работники уже были на предприятии, но по каким-то обстоятельствам ушли. Увольнение по собственной инициативе свидетельствует об отсутствии у работника мотивации к продолжению работы на предприятии. В числе таких предприятий: ОАО "Елецфундаментстрой" – коэффициент текучести кадров за 2006 год – 87%, ОАО "Елмаз" – 70,6%, ОАО "Комтез" – 60%, ОАО "Вторчермет" – 61,2%, ОАО "Стройдеталь" – 57,8%, ОАО "Железобетон" – 41,3%, ОАО "Липецкий трактор" – 31,9% [12, с. 9].

Высокая текучесть кадров в основных отраслях экономики говорит о том, что работодателями не принимается достаточных мер по стабилизации коллективов. Уровень квалификации персонала работников напрямую связан с кадровой стабильностью предприятий. Частая смена работников не позволяет его поддерживать даже при наличии системы подготовки и повышения квалификации кадров.

Необходим анализ причин увольнения, если эти причины не устранять, никакими объемами подготовки такую ситуацию не исправить.

Причиной для увольнения становятся часто условия труда, в которых бывает не просто тяжело работать, но и опасно.

Не все работодатели стремятся улучшить условия труда, используя аттестацию рабочих мест. Потому, уровень ее проведения в области еще слишком низок.

Одна из важных составляющих в решении кадровых проблем предприятий это подготовка и повышение квалификации кадров на производстве.

Подготовка высококвалифицированного персонала, качественное внутрифирменное обучение – слагаемые стабильной работы и высокой конкурентоспособности любой организации.

В основном предприятия заявляют о потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах, но образовательные учреждения не выпускают ни слесарей, ни токарей 5–6 разрядов, ни заведующих лабораторией, ни главных энергетиков. Кадры такой квалификации должны выращиваться на производстве. Иллюстрацией тому, что вопросам повышения квалификации кадров не уделяется должного внимания, свидетельствуют данные в таблице 7.

Таблица 7. Сведения о повышении квалификации работников по выборочному кругу предприятий за 2006 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование предприятия | Среднесписочная численность | Повысили квалификацию | |
| всего (чел.) | в % от среднесписочной численности |
| ОАО "НЛМК" | 38798 | 13570 | 35,0 |
| ОАО "Энергия" | 1492 | 291 | 19,5 |
| ОАО "Силан" | 1256 | 210 | 16,7 |
| ОАО "ЛМЗ "Свободный Сокол" | 3446 | 393 | 11,4 |
| ОАО "Гидропривод" | 1207 | 129 | 10,7 |
| ОАО "Прожекторные угли" | 418 | 20 | 4,8 |
| ЗАО "Чаплыгинская швейная фабрика" | 343 | 14 | 4,1 |
| ОАО "Чаплыгинский завод агрегатов" | 324 | 13 | 4,0 |
| ОАО "Стагдок" | 985 | 39 | 4,0 |
| ОАО "Елецгидроагрегат" | 1147 | 40 | 3,5 |
| OOО "ЛеМаЗ" | 1567 | 29 | 1,9 |
| ОАО "Липецкий трубный завод" | 705 | 11 | 1,6 |
| ОАО "Грязинский культиваторный завод" | 687 | 10 | 1,5 |
| ЗАО "Вторчермет" | 138 | - | - |
| ЗАО "Липчанка" | 320 | - | - |

Подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности. Предприятия должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии [19, c. 119].

Проблема кадров с каждым годом становится все актуальнее с учетом демографической ситуации.

Необходим продуманный, взвешенный подход для обеспечения рационального использования трудовых ресурсов. Это подразумевает, в том числе, и подготовку молодежи по тем профессиям и специальностям, которые востребованы на рынке труда и по которым они смогут трудоустроиться.

Для решения проблем на рынке труда необходим комплекс мер, направленных на:

содействие трудоустройству населения на постоянную и временную работу, уделив особое внимание гражданам, испытывающим трудности в поиске работы;

организацию временных оплачиваемых общественных работ для безработных и ищущих граждан в период поиска ими постоянной работы;

развитие системы оказания профориентационных услуг;

организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан с учетом потребности рынка труда;

обеспечение социальной адаптации безработных граждан на рынке труда и выпускников профессиональных образовательных учреждений и др.

## 2.2 Механизм регулирования занятости населения на региональном рынке труда

Развитие на региональном уровне системы регулирования рынка труда объясняется особой важностью для социально-экономической ситуации таких проблем, как обеспечение занятости населения, уровня заработной платы, социальных гарантий гражданам.

Исполнительным органом государственной власти Липецкой области, обеспечивающим проведение на территории области единой государственной политики в сфере труда, трудовых и иных связанных с ними отношений, является Управление труда и занятости Липецкой области (далее – Управление).

Управление в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Уставом Липецкой области, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Министерство), актами Федеральной службы по труду и занятости (далее – Роструд), законами и иными нормативными правовыми актами Липецкой области, а также Положением об управлении.

Управление осуществляет свою деятельность во взаимодействии с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти по Липецкой области, органами государственной власти Липецкой области, органами местного самоуправления муниципальных образований Липецкой области, общественными, а также другими организациями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Основными задачами Управления в области содействия занятости населения и в области труда являются:

реализация государственной политики в сфере занятости населения;

организация разработки программ содействия занятости населения;

планирование (текущее и перспективное) потребности бюджетных средств на реализацию мероприятий государственной политики занятости, организация их финансирования и целевого использования;

реализация государственной политики в сфере трудовых отношений;

разработка предложений и реализация мер по основным направлениям трудовых отношений и связанной с ними социальной политики;

развития социального партнерства;

совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня жизни;

улучшения условий и охраны труда;

совершенствования региональной законодательной и нормативно-правовой базы о труде;

содействия развитию и рациональному использованию трудовых ресурсов;

соблюдения трудовых прав и социальных гарантий граждан, предусмотренных трудовым законодательством;

предупреждения и урегулирования коллективных трудовых споров,

организации работы для прохождения гражданами альтернативной гражданской службы;

оказание организационной и методической помощи органам местного самоуправления в вопросах регулирования трудовых отношений;

участие в работе по мобилизационной подготовке экономики области в части трудовых ресурсов.

в соответствии с возложенными на Управление задачами оно выполняет следующие основные полномочия (функции): осуществляет контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения; обеспечивает регистрацию граждан в целях содействия в поиске подходящей работы и безработных граждан; обеспечивает оказание в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников; информированию о положении на рынке труда в Липецкой области; организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан; осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; организации проведения оплачиваемых общественных работ; организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые; социальной адаптации безработных граждан на рынке труда; содействию самозанятости безработных граждан; содействию гражданам в переселении для работы в сельской местности; выдаче работодателям заключений о привлечении и использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Управление осуществляет разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Оно также организует работу по реализации государственной политики в сфере развития трудовых ресурсов области, содействию предприятиям в профессиональном развитии персонала на производстве; разрабатывает и организует выполнение областной концепции развития кадрового потенциала; проводит мониторинг и анализ состояния трудовых ресурсов, ежегодное формирование сводного баланса трудовых ресурсов области, изучение потребности в кадрах в отраслевом и профессиональном разрезе, подготовку сведений о потребности в рабочей силе на среднесрочную и долгосрочную перспективу; обеспечивает деятельность областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по координации развития социального партнерства всех уровней и совершенствованию коллективно-договорных отношений в организациях всех форм собственности на территории области, городов и районов.

Управление занятости разрабатывает предложения по повышению мотивации эффективности труда, совершенствованию тарифного регулирования оплаты труда на основе социального партнерства.

Готовит проекты законодательных и нормативных правовых актов по тарифной системе оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений области и порядку ее применения, областных нормативных правовых актов по оплате труда работников бюджетной сферы, предложений по ее повышению и социальной поддержке низкооплачиваемых и других категорий работников.

Кроме этого Управление проводит мониторинг состояния уровня жизни населения, заработной платы с целью осуществления контроля за динамикой роста реальной заработной платы, снижения масштабов бедности среди трудоспособного населения на областном, отраслевом, территориальном уровнях, в разрезе предприятий и организаций, готовит соответствующие предложения.

реализует основные направления государственной политики в области охраны труда (государственное управление охраной труда) на территории области совместно с органами исполнительной власти, местного самоуправления, работодателями, объединениями работодателей, профсоюзами и иными уполномоченными работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Управление занятости населения формирует и представляет в Управление финансов Липецкой области предложения по финансированию мероприятий по содействию занятости населения, социальной поддержке безработных граждан, проведению иных мероприятий в пределах возложенных задач, функций и полномочий по содержанию Управления, подведомственных учреждений и обеспечивает распределение поступающих целевых бюджетных средств по подведомственным учреждениям. Проводит контрольно-ревизионную работу по всем направлениям финансово-хозяйственной деятельности подведомственных учреждений.

Управление обладает правами юридического лица, вправе иметь самостоятельный баланс, лицевые счета в органах казначейского исполнения бюджета расчетные и иные счета, открываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, печати с изображением герба Липецкой области и своим наименованием, иные печати, а также штампы, бланки установленного образца. За Управлением закрепляется имущество на праве оперативного управления.

Управление занятости населения является правопреемником по правам и обязательствам реорганизованных управления труда Липецкой области и управления занятости населения Липецкой области.

Финансирование расходов на содержание Управления осуществляется в части полномочий службы труда – за счет средств областного бюджета, службы содействия занятости – за счет средств федерального бюджета, выделяемых в виде субвенций, и средств областного бюджета.

Приоритетными направлениями действий на рынке труда в настоящее время являются:

обеспечение социальных гарантий граждан, потерявших работу, и усиление социальной защиты неконкурентоспособных на рынке труда групп населения;

повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе адекватного требованиям рынка труда развития системы непрерывного профессионального образования, включающей базовое и дополнительное образование, а также профессиональную подготовку;

динамичное развитие системы рабочих мест и свободное перемещение рабочей силы по отраслям и территориям;

создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, в том числе путем создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики;

поддержка малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест и содействия занятости населения;

обеспечение регулирования привлечения иностранной рабочей силы, создание условий для легальной трудовой деятельности иммигрантов.

В области разработаны и реализуются ряд программных документов, оказывающих влияние на ситуацию в сфере занятости населения и на рынке труда, предусматривающие меры по созданию и сохранению рабочих мест, обеспечению дополнительных гарантий трудоустройства гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы.

В 2007 году в органы службы занятости населения за предоставлением государственных услуг обратилось 128,4 тыс. чел., из них 52,5 тыс. чел. – за содействием в поиске подходящей работы, 52,3 тыс. чел. – за профессиональной ориентацией, 23,6 тыс. чел. – за информацией о положении на рынке труда. Оказано содействие в трудоустройстве 47,7 тыс. чел. На постоянную работу трудоустроено 28,5 тыс. чел., на временную – 19,2 тыс. чел. [9, с. 2].

Из общего числа граждан, трудоустроенных при содействии службы занятости населения, доля ранее работавших составила 50,8% (24,2 тыс. чел.), доля ранее не работавших, ищущих работу впервые и др. составила 49,2%, (23,5 тыс. чел.), из них 16,7 тыс. чел. – учащихся, желающих работать в свободное от учебы время [9, с. 6].

В 2007 году осуществлялась реализация Закона РФ "О занятости населения в РФ" по содействию трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; инвалиды; многодетные и одинокие родители; граждане, уволенные с военной службы и члены их семей; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет ищущие работу впервые и др.), в результате чего обеспечена занятость различного характера более 20,5 тыс. чел.

В соответствии с Законом Липецкой области "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите" предприятиями и организациями области трудоустроено в счет установленной квоты 4169 чел., в том числе 548 инвалидов. По состоянию на 01.01.2008 г. в счет квоты работало 15,3 тыс. чел., в том числе инвалидов 5,7 тыс. чел.

В целях поддержки доходов граждан, в период поиска постоянной работы, органами службы занятости организовывались временные оплачиваемые общественные работы с использованием средств федерального, местных бюджетов, средств работодателей (табл. 8).

Таблица 8. Участие граждан Липецкой области в общественных работах (чел.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование городов, районов | Участвовало в общественных работах в янв-дек 2007 г. |
|  | Воловский | 53 |
|  | Грязинский | 513 |
|  | Данковский | 202 |
|  | Добринский | 155 |
|  | Добровский | 43 |
|  | Долгоруковский | 62 |
|  | Елецкий | 150 |
|  | Задонский | 72 |
|  | Измалковский | 42 |
|  | Краснинский | 47 |
|  | Лебедянский | 259 |
|  | Л.-Толстовский | 102 |
|  | Липецкий | 134 |
|  | Становлянский | 96 |
|  | Тербунский | 42 |
|  | Усманский | 231 |
|  | Хлевенский | 40 |
|  | Чаплыгинский | 109 |
|  | г. Липецк | 1364 |
|  | г. Елец | 480 |
|  | ИТОГО: | 4196 |

В 2007 году общая численность участвующих в общественных работах составила 4196 чел., из них 2720 чел. – безработные граждане. В числе участников общественных работ 15,1% составили граждане, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва в работе, 11,6% – впервые ищущие работу. Граждане были заняты: на сельскохозяйственных работах – 2134 чел. (50,9% от общего количества трудоустроенных на общественные работы); участвовали в работах по благоустройству и озеленению территорий, ремонту памятников погибшим воинам – 879 чел. (20,9%); в качестве подсобных работников в промышленности и торговле – 629 чел. (15,0%); делопроизводством и техническими работами – 510 чел. (12,2%); в учреждениях: здравоохранения, социального обеспечения (по уходу за престарелыми, ветеранами ВОВ, инвалидами и др.) – 44 чел. (1,0%).

На материальную поддержку граждан, участвующих в общественных работах, из всех источников финансирования было израсходовано 7773,1 тыс. руб., в том числе 1140,0 тыс. руб. (14,7%) – федерального бюджета, 84,7 тыс. руб. (1,1%) – местных бюджетов и 6548,4 тыс. руб. (84,2%) средств работодателей.

В среднем за год на общественных работах одним человеком отработано 14 рабочих дней [9, с. 7].

В 2007 году c использованием средств федерального, областного и местных (города Липецк, Елец; Воловский, Добровский, Долгоруковский, Елецкий, Измалковский, Краснинский, Лев-Толстовский, Становлянский, Тербунский, Усманский, Чаплыгинский районы) бюджетов, средств работодателей проводилась работа по организации временного трудоустройства несовершеннолетней молодежи, в том числе в свободное от учебы время и в период школьных каникул. На временные рабочие места при содействии службы занятости с выплатой материальной поддержки было трудоустроено 16,7 тыс. учащихся школ, профессиональных училищ, воспитанников школ-интернатов, детских домов, около 44,1% из них – дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации. Из общей численности участников временных работ 89,4% составили учащиеся общеобразовательных учреждений.

Подростки были заняты на различных видах работ: сельскохозяйственных, природоохранных, ремонтных в образовательных учреждениях и подсобных на промышленных предприятиях и в других отраслях экономики, занимались благоустройством территорий и краеведческой деятельностью. Наряду с этими традиционными работами, подростки также трудились с учетом профессиональных навыков. Так, например, учащиеся учреждений господдержки занимались ремонтом и изготовлением постельных принадлежностей, работали вожатыми в общеобразовательных учреждениях и др. (табл. 9).

Таблица 9. Временная занятость несовершеннолетних в Липецкой области (чел.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование городов, районов | Участвовало в общественных работах в январе-декабре 2007 г. |
|  | Воловский | 436 |
|  | Грязинский | 750 |
|  | Данковский | 535 |
|  | Добринский | 547 |
|  | Добровский | 337 |
|  | Долгоруковский | 510 |
|  | Елецкий | 579 |
|  | Задонский | 552 |
|  | Измалковский | 260 |
|  | Краснинский | 401 |
|  | Лебедянский | 825 |
|  | Л.-Толстовский | 354 |
|  | Липецкий | 632 |
|  | Становлянский | 601 |
|  | Тербунский | 381 |
|  | Усманский | 640 |
|  | Хлевенский | 255 |
|  | Чаплыгинский | 640 |
|  | г. Липецк | 5500 |
|  | г. Елец | 2011 |
|  | ИТОГО: | 16746 |

В г. Липецке временными работами было охвачено 5,5 тыс. несовершеннолетних. Так, 54 подростка в летний период работали в Липецком региональном отделении общероссийской общественной организации "Детские и молодежные инициативы", где занимались проведением социологических опросов и обработкой их данных, сканированием и обработкой информации и фотографий на компьютере, составлением пресс-релизов, написанием газетных статей и др. Более 300 несовершеннолетних учащихся профессиональных училищ выполняли работы по изучаемой профессии: плотницкие, столярные, токарные, малярные и др.

На материальную поддержку несовершеннолетней молодежи израсходовано из всех источников финансирования 10013,0 тыс. руб., из них 3400,0 тыс. руб. (34,0%) – федерального бюджета, 2754,0 тыс. руб. – областного (27,5%), 1550,3 тыс. руб. – местных бюджетов (15,5%), 2308,7 тыс. руб. (23,0%) – средств работодателей и внебюджетных источников.

В течение 2007 года получили услуги по профессиональной ориентации 63,2 тыс. человек, из которых безработные граждане составили 13,3 тыс. чел. несовершеннолетняя молодежь 25,4 тыс. чел., женщины – 34,3 тыс. чел., молодежь в возрасте 16–29 лет – 33,7 тыс. чел., инвалиды – 1142 чел., граждане, уволенные с военной службы, – 320 чел., освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы – 109 чел. Получили профессиональную консультацию по подбору наиболее подходящего варианта профобучения 1512 безработных граждан, что позволило им сделать более обоснованный выбор профессии [9, с. 5]. Психологическую поддержку получили 1344 человек (табл. 10).

В целях социально-психологической адаптации безработных граждан в городских и районных ЦЗН действовали 14 "Клубов ищущих работу" и 9 курсов "Новый старт". Обучились навыкам активного поиска работы 1452 безработных, из них трудоустроились 631 чел. (43,5%).

Получили помощь в профессиональном самоопределении с учетом ситуации на рынке труда 25,3 тыс. учащихся. Проведены ярмарки и мини-ярмарки учебных мест и временных работ для учащейся и незанятой молодежи в городах Липецке, Ельце; Воловском, Грязинском, Данковском, Долгоруковском, Задонском, Краснинском, Лебедянском, Лев-Толстовском, Липецком, Тербунском, Становлянском, Чаплыгинском районах, которые посетили 7,4 тыс. человек.

Таблица 10. Развитие системы услуг по профессиональной ориентации   
в Липецкой области (чел.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование городов, районов | Получили проф. услуги | Из них учащихся |
|  | Воловский | 1676 | 1117 |
|  | Грязинский | 5120 | 1978 |
|  | Данковский | 3775 | 1965 |
|  | Добринский | 1896 | 935 |
|  | Добровский | 1200 | 640 |
|  | Долгоруковский | 1450 | 595 |
|  | Елецкий | 2825 | 579 |
|  | Задонский | 2485 | 918 |
|  | Измалковский | 675 | 280 |
|  | Краснинский | 1795 | 1327 |
|  | Лебедянский | 2770 | 1439 |
|  | Л.-Толстовский | 1260 | 467 |
|  | Липецкий | 1740 | 770 |
|  | Становлянский | 2065 | 1425 |
|  | Тербунский | 948 | 568 |
|  | Усманский | 1826 | 505 |
|  | Хлевенский | 1770 | 255 |
|  | Чаплыгинский | 2190 | 1592 |
|  | г. Елец | 10750 | 5075 |
|  | г. Липецк | 14970 | 2912 |
|  | ИТОГО: | 63186 | 25342 |

В течение 2007 года центрами занятости населения городов и районов Липецкой области было направлено на профессиональное обучение 1016 чел. (6,6% от общего числа зарегистрированных безработных) [10, с. 4].

По договорам с работодателями о последующем трудоустройстве было направлено 981 чел. (96,6%) по таким профессиям, как: водитель автомобиля (погрузчика), оператор ЭВМ, мастер сухого строительства, охранник, оператор котельной, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, электрогазосварщик и т.д.

Обучение осуществлялось по 40 профессиям и специальностям в 27 профессиональных образовательных учреждениях.

Наибольшее число безработных (95,2%) проходили обучение по следующим профессиям: оператор ЭВМ – 295 чел. (29,0); бухгалтер – 156 чел. (15,4%); водитель автотранспортных средств -107 чел. (10,5%); оператор котельной – 84 чел. (8,3%); охранник – 62 чел. (6,1%); тракторист -52 чел. (5,1%); продавец продовольственных и непродовольственных товаров, продавец, кассир торгового зала, пользователь ПЭВМ – 51 чел. (5,0%); парикмахер – 41 чел. (4,0%); электрогазосварщик – 36 чел. (3,5%); мастер сухого строительства – 24 чел. (2,4%); электромонтер – 18 чел. (1,8%); машинист-крановщик – 16 чел. (1,6%); маникюрша – 13 чел. (1,3%); маляр-штукатур-плиточник – 12 чел. (1,2%).

В целях повышения конкурентоспособности и профмобильности граждан на рынке труда 114 человек осваивали две-три профессии (мастер сухого строительства: маляр, штукатур, облицовщик-плиточник; продавец, кассир торгового зала, пользователь ПЭВМ и др.).

Завершили обучение 1011 чел. Из числа закончивших профессиональное обучение трудоустроено 971 чел. (96,0%).

В течение 2007 года в г. Ельце, Добринском, Лебедянском, Чаплыгинском районах действовали 6 временных учебных пунктов. Не выезжая за пределы места проживания, в них обучались 88 человек из числа безработных по востребованным профессиям: оператор ЭВМ; парикмахер; продавец продовольственных, непродовольственных товаров, кассир торгового зала, пользователь ПЭВМ.

За пределами места жительства проходили профобучение 247 безработных.

Такие профессии как маникюрша, парикмахер, швея, продавец, мастер сухого строительства, маляр-штукатур, плиточник, каменщик, электрогазосварщик, электромонтер и др., которые дают возможность работать в сфере предпринимательской деятельности, осваивали 210 чел.

Основным направлением регулирования в области процессов трудовой миграции является обеспечение приоритета занятости жителей области и Российской Федерации.

В целях оказания содействия безработным гражданам в трудоустройстве в другой местности, в связи с добровольным переездом, по предложению органов службы занятости, департаментом, совместно с центрами занятости на местах, организовано формирование банка данных вакансий и свободных рабочих мест с использованием различных источников информации:

данных общероссийского банка вакансий;

сведений, представляемых организациями, расположенными в других регионах и обращающихся за оказанием помощи в подборе кадров;

сведений, представляемых организациями, предприятиями, расположенными в нашей области;

сведений негосударственных организаций, оказывающих услуги по содействию гражданам в трудоустройстве.

Данные материалы обобщаются и рассылаются в ГУ городские и районные центры занятости. В целях ознакомления граждан с информацией о возможности трудоустройства центрами занятости организован свободный доступ к информационным материалам (информационные стенды), на которых имеется:

информация о характере, режиме и условиях труда, о льготах, предусмотренных работникам работодателями;

сведения о возможности обеспечения граждан жильем и др. Граждане, в том числе признанные безработными, после ознакомления с информационными материалами решают вопросы трудоустройства с добровольным переездом в другую местность самостоятельно путем прямого обращения к работодателям. Основные профессии, по которым трудоустраиваются безработные, – различные строительные специальности.

Всего в 2007 году за консультацией о возможности трудоустройства в другой местности в органы службы занятости обратилось 452 человека, из них 44 человека трудоустроено в пределах области и 2 человека – в других регионах России, из них 1 чел. – на сезонную и временную работу (табл. 11).

Таблица 11. Динамика показателей работы по территориальной мобильности рабочей силы по Липецкой области в 2006–2007 гг. (чел.)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Всего | | из них безработных | |
| 2006 г. | 2007 г. | 2006 г. | 2007 г. |
|  | Обратилось за консультацией о возможности трудоустройства в другой местности | 1058 | 452 | 97 | 102 |
|  | Численность граждан, которым предложено(а) рабочее место (вакансия) | 1058 | 444 | 97 | 92 |
|  | Трудоустроено | 65 | 46 | 13 | 17 |
|  | Трудоустроено на работу в пределах региона | 58 | 44 | 12 | 16 |
| в том числе: | 4 |  | 2 |  |
| на сезонную, временную работу | 6 |  | 2 |  |
| вахтовым методом | 7 | 2 | 1 | 1 |
|  | Трудоустроено на территории других регионов (межтерриториальное распределение рабочей силы) | 7 | 2 | 1 | 1 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| на сезонную, временную работу | 6 | 1 |  |  |
| вахтовым методом | - |  |  |  |

В связи с развитием в Липецкой области особых экономических зон, как федерального так и регионального уровней, (среди резидентов которых как российские, так и зарубежные компании), а также внедрением новых технологий на основе иностранного производства, увеличением объемов строительства возрастает необходимость, наряду с привлечением местного населения использование и иностранной рабочей силы, имеющей опыт строительства аналогичных объектов в Европе и других регионах Российской Федерации.

Работа по определению потребности в привлечении иностранных работников в регион строится в соответствии с требованиями федерального законодательства и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2006 года №783 "О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников".

Организовано широкое информирование населения и работодателей о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы. Информация размещалась в электронных и печатных средствах массовой информации, на транспорте.

В целях разъяснения работодателям, российским и иностранным гражданам действующего законодательства о привлечении и использовании иностранной рабочей силы в городских и районных центрах занятости населения созданы постоянно действующие консультационные пункты.

Работа исполнительных органов власти области не сводится только к определению квоты на въезд иностранных работников в регион. Во взаимодействии с федеральными структурами проводится повседневная работа по оперативному регулированию миграционных процессов.

В соответствии с планом проведения совместных мероприятий по контролю (надзору) хозяйствующих субъектов, использующих труд иностранных работников, Управлением труда и занятости, УВД, Государственной инспекцией труда, Управлениями Федеральной миграционной службы России, Роспотребнадзора и др. проводятся совместные проверки предприятий, привлекающих иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности, по соблюдению ими норм действующего законодательства.

Разработан и реализуется План замещения иностранных граждан национальными трудовыми ресурсами в сфере розничной торговли.

Управлением труда и занятости совместно с Управлением ФМС России проводится мониторинг выданных иностранным гражданам разрешений на работу и поступивших уведомлений работодателей, привлекающих иностранных работников, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. Его результаты используются при организации контроля за соблюдением миграционного законодательства.

В 2007 году ситуация с привлечением и использованием иностранных работников сложилась следующим образом. Миграционной службой было выдано 8987 разрешений на работу, из них 8511 иностранным гражданам, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы. На 5817 граждан (65%) поступили уведомления от работодателей о приеме на работу.

Из общего числа прибывших в область легальных трудовых мигрантов 76% составляют граждане государств – участников СНГ (Узбекистан, Украина, Молдавия, Армения, Таджикистан, Азербайджан, Казахстан).

Из числа граждан, на которых поступили уведомления о приеме на работу, трудятся: в строительстве 44%, в сельском хозяйстве 2%, в промышленности 13%, в других отраслях 21%.

За 2007 год управлением труда и занятости выданы заключения на привлечение 1817 иностранных работников из дальнего зарубежья, из них 476 чел. уже получили разрешения на работу.

Эти специалисты привлекались на возведение таких крупных объектов, как заводы по производству испарителей для холодильного оборудования и изделий из стекла в особой экономической зоне федерального уровня промышленно-производственного типа "Липецк", объектах особых экономических зонах регионального уровня – животноводческий комплекс в Лев-Толстовском районе, завод металлоконструкций в Тербунском районе, а также в областном центре на строительстве гостинично-выставочного комплекса, аквапарка.

Создан банк данных работодателей, использующих иностранных работников. Определены телефоны горячей линии, по которым можно получить информацию о paбoтодателях, привлекающих иностранную рабочую силу.

Центры занятости населения, работодатели и другие заинтересованные стороны проинформированы о порядке выдачи управлением заключений о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Управлением труда и занятости Липецкой области в адрес более 500 предприятий области, привлекающих и планирующих привлечение иностранной рабочей силы, направлены письма, форма заявки о потребности в иностранных работниках и порядок се заполнения.

Все вопросы, возникающие у граждан и работодателей, касающиеся порядка реализации положений законодательства в сфере внешней трудовой миграции, решаются управлением труда и занятости Липецкой области в рабочем порядке.

Служба занятости тесно взаимодействует с работодателями области по формированию потребности в иностранной рабочей силе, но в ходе работы возникают проблемные вопросы.

Существующий в настоящее время порядок выдачи разрешений на трудовую деятельность для граждан из ближнего зарубежья, без привязки к конкретному работодателю, не всегда позволяет отследить их занятость на территории области.

Механизм сверки выданных разрешений на работу иностранным гражданам и поступивших уведомлений об их трудоустройстве не дает возможности получить достоверные данные о 30% работающих иностранных гражданах, в том числе из-за частой смены работодателей.

Не удается наладить должного учета использования иностранных работников физическими лицами. Если юридические лица, в основном, своевременно уведомляют о принятии на работу иностранных граждан, то эта категория работодателей не спешит известить о приеме на работу иностранцев.

Форма заявки для представления сведений о потребности в иностранной рабочей силе очень сложна для заполнения, поэтому не все работодатели, даже имеющие кадровые службы, способны без ошибок ее заполнить, не говоря уже об индивидуальных предпринимателях.

Анализ региональной политики в сфере занятости показал, что приоритетными задачами государственного регулирования на рынке труда Липецкой области являются: использование профессионального потенциала безработных и вовлечение их в трудовые отношения по востребованным профессиям и специальностям; проведение активной и целенаправленной профессиональной ориентации с широким участием работодателей; организация профессиональной подготовки и переподготовки, повышение квалификации кадров в соответствии с потребностями рынка труда; усиление роли и ответственности участников социально-трудовых отношений в сфере занятости населения; повышение социальной и профессиональной мобильности населения региона; регулирование притока иностранной рабочей силы на территории Липецкой области с учетом потребностей рынка труда; улучшение условий и охраны труда работающих. Государственная политика в сфере занятости направлена на снижение уровня общей безработицы, социальной напряженности, рост доходов населения от трудовой деятельности. На мероприятия государственной политики занятости населения в 2007 году израсходовано 125 млн. руб., из них 110 млн. руб. – средства федерального бюджета, 2,7 млн. руб. – областного, 1,6 млн. руб. – местных бюджетов и 10,8 млн. руб. – средства работодателей и внебюджетных источников [10, с. 4].

В результате принятых мер не допущено роста уровня регистрируемой безработицы.

В то же время без эффективного государственного регулирования рынка труда невозможно полноценно обеспечить процесс воспроизводства трудовых ресурсов региона.

# 3. Совершенствование механизма государственного регулирования в сфере занятости населения

## 3.1 Региональные целевые программы – эффективный инструмент регулирования занятости и рынка труда

Регулирование занятостью населения является основной составляющей в деятельности служб занятости, включающей в себя:

управление социальной защитой безработных;

создание новых и поддержка перспективных рабочих мест для обеспечения полной занятости трудоспособного населения;

управление подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации рабочей силы;

управление первичным распределением рабочей силы, направление безработных и выпускников учебных заведений профессионального образования на работу в различные отрасли народного хозяйства;

управление перераспределением рабочей силы – трудоустройством, переводом, оргнабором, территориальным перераспределением в пределах предприятия, отрасли или между отраслями народного хозяйства.

Практика работы отечественных и зарубежных служб занятости показывает, что управление занятостью наиболее эффективно осуществляется непосредственно через разработку и реализацию специальных программ содействия занятости населения.

Регулирование программами содействия занятости, как составной части всей системы управления занятостью, ставит своей задачей целенаправленное и скоординированное регулирование рынка труда, расширение спроса на рабочую силу, поддержку эффективного ее предложения, достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

В отсутствие федеральной целевой программы содействия занятости значительно возрастает роль региональных целевых программ, являющихся основным инструментом реализации активной политики занятости.

Региональные программы содействия занятости – это комплекс социально-экономических, организационных, законодательных и других мероприятий, увязанных по ресурсам, исполнителям, срокам реализации и направленных на проведение политики занятости и социальную поддержку безработных.

При разработке региональных программ необходимо руководствоваться следующими принципами:

комплексный подход к регулированию занятости и рынка труда, учет экономических, демографических, социальных и других факторов, способствующих обеспечению полной, продуктивной и свободно избранной занятости;

приоритет активных действий на рынке труда;

эффективное использование финансовых средств на реализацию программ.

Организационное и методическое руководство разработкой региональных целевых программ содействия занятости в регионах осуществляется органами государственной службой занятости с участием органов исполнительной власти и социальных партнеров.

Региональная целевая программа реализуется на уровне субъекта РФ и включает ряд программ, значимость которых определяется социально-экономической ситуацией в регионе. К ним относятся программы профессионального обучения молодежи, не имеющей профессии (специальности), граждан, уволенных из вооруженных сил, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, обучение предпринимательской деятельности.

Основой региональных программ должна быть оптимизация взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. Целевые программы строятся по социальным и профессиональным приоритетам, определяемых исходя из запросов общества и тенденции развития рынка труда.

Программы, как правило, включают активные и пассивные мероприятия содействия занятости населения в регионах. Активные мероприятия нацелены на снижение уровня безработицы и повышение качества рабочей силы на рынке труда путем профориентации, профессионального обучения, создания новых рабочих мест, реализации программ социальной адаптации безработных и других мер. Пассивные мероприятия направлены на смягчение негативных последствий безработицы путем материальной поддержки безработных и членов их семей. Естественно, что необходимо разумное сочетание этих мер.

В этом плане заслуживает внимания опыт регулярной разработки и реализации целевых программ в Липецкой области (приложения 1–2).

В области немало делается в целях создания условий для демографического роста, подготовки кадров, миграционного притока.

Приняты Концепция демографической политики и областная целевая программа "Население Липецкой области: стратегия народосбережения", предусмотрены меры поддержки детства и материнства (рис. 4).

Реализуются областные программы: "Содействие занятости населения Липецкой области на 2006–2010 гг.", "Развитие системы подготовки кадров для предприятий промышленности липецкой области на 2005–2010 гг.", "Подготовка журналистских кадров для средств массовой информации Липецкой области на 2004–2009 гг.", "Программа развития системы подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием на 2006–2010 гг.". Осуществляется подготовка высококвалифицированных менеджеров в рамках Президентской программы.

Вопросы содействия занятости населения являются предметом особой заботы администрации области, о чём свидетельствует, в частности, принятие Программы "Содействие занятости населения в Липецкой области на 2009–2013 годы" (далее – Программа).

Демографическая политика

Миграционная политика

Концепция демографической политики

Проект программы «По оказанию содействия добровольному переселению в Липецкую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007-2012 годы»

Областная целевая программа

«Население Липецкой области:

стратегия народосбережения (2007-2010 гг.)» (71,8 млн. руб.)

- создание политических, социально-экономических, правовых, организационных и информационных условий, способствующих реализации соотечественниками желания переехать в Липецкую область для постоянного проживания;

- решение проблемы обеспечения отраслей экономики области высококвалифицированными кадрами.

Поддержка детства и материнства:

- приобретение жилья для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- оказание адресной помощи лицам из числа детей-сирот при вступлении в брак и при рождении ребенка;

- предоставление скидки на оплату жилищно-коммунальных услуг в размере 30%, 50% и 100%;

- выделение средств на газификацию жилья;

- предоставление субсидий на безвозмездной основе при рождении ребенка в сумме стоимости 18 кв. м жилья на каждого родившегося;

- выплаты малообеспеченным молодым семьям;

- на рождение второго ребенка и детей-близнецов.

Рис. 4. Создание условий для демографического роста и миграционного притока

Разработка Программы обусловлена необходимостью решения существующих в липецкой области ключевых проблем в сфере занятости, координации усилий участников рынка труда и согласованности их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения, повышения уровня жизни населения.

Приоритетные задачи и направления политики занятости населения, представленные в Программе, сформированы на основе анализа сложившейся ситуации на рынке труда, прогноза социально-экономического развития области.

Программа обеспечивает преемственность государственной политики занятости, которая реализовывалась в Российской Федерации и Липецкой области в предыдущие годы.

Программа разработана в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 года №1032–1 "О занятости населения в Российской Федерации".

Основной целью Программы является повышение уровня благосостояния населения и достижение высоких стандартов качества жизни на основе: развития эффективной занятости населения с достойным уровнем оплаты труда; обеспечения реализации права граждан на защиту от безработицы; совершенствования государственных услуг, оказываемых гражданам и работодателям в соответствии с законодательством о занятости населения; обеспечения потребности экономики области в работниках соответствующей профессиональной квалификации.

Для достижения цели Программы необходимо решение следующих задач:

реализация превентивных мер по содействию трудоустройству населения, оказание поддержки при трудоустройстве гражданам, испытывающим трудности в поиске работы;

внедрение административных регламентов, регулирующих порядок оказания государственных услуг в сфере содействия занятости населения;

создание условий для развития эффективного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателей необходимой рабочей силой, а граждан, ищущих работу, соответствующей работой;

повышение качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда;

развитие кадрового потенциала путем совершенствования системы профессионального обучения с учетом потребностей рынка труда, переобучения, переподготовки и повышения квалификации незанятого населения;

рост мобильности трудовых ресурсов;

смягчение социальных последствий увольнений в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;

регулирование притока иностранной рабочей силы с учетом ситуации на рынке;

трудоустройство граждан, ищущих работу;

повышение конкурентоспособности на рынке труда работников, увольняемых в связи с реструктуризацией секторов экономики;

временное трудоустройство молодежи;

реализация специальных мероприятий, способствующих содействию занятости безработных, испытывающих трудности в поиске работы.

Настоящая Программа предусматривает систему активных и пассивных мер содействия трудоустройству населения.

Занятость населения области будет регулироваться развитием новых рабочих мест, модернизацией действующих производств. Для граждан, нуждающихся в содействии службы занятости, будет повышаться эффективность системы формирования банка вакансий области, городов, районов, организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, с участием субвенций из Федерального фонда компенсаций, переданных субъекту на осуществление полномочий в области содействия занятости, установление квоты рабочих мест.

В целях смягчения социально-психологических последствий безработицы и материальной поддержки безработных граждан в период поиска постоянной работы, сохранения мотивации к труду, в 2009–2013 гг. предусматривается организация для 1,6 тыс. человек временных оплачиваемых общественных работ.

Предусмотрено совершенствование механизма организации общественных работ путем повышения их социального статуса, расширение перечня и видов общественных работ с учетом потребности области в развитии социальной инфраструктуры.

Одним из важнейших приоритетов среди мер государственной политики занятости в 2009–2013 гг. будет содействие временной занятости и материальная поддержка безработных граждан испытывающих трудности в поиске работы (инвалидов, лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, лиц предпенсионного возраста, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей и др.). Для эффективного решения этого вопроса, планируется проведение разноплановой работы с работодателями, имеющими устойчивое финансово-экономическое положение, с целью их привлечения к сотрудничеству по вопросу трудоустройства на квотируемые рабочие места, а также с безработными из числа лиц этих категорий, для подбора подходящих для работодателей кадров.

Для активизации самостоятельного поиска работы, социальной адаптации длительно неработающих граждан во всех городских и районных центрах занятости населения предусматривается реализация программ "Клуб ищущих работу", "Новый старт", что позволит охватить за период 2009–2013 гг. 6,5 тыс. человек, в том числе не менее 1300 человек в 2009 году. Для отдельных категорий безработных граждан будут практиковаться различные варианты программ социально-психологической адаптации, таких как "Старт в профессию" для молодых специалистов, не нашедших работу и т.п. Выделенных средств федерального бюджета недостаточно для обеспечения стандартов качества и комфортности предоставления данной государственной услуги безработным гражданам. Это тем более актуально, так как существует необходимость участия в таких программах других категорий граждан.

С целью обучения навыкам эффективного поведения на рынке труда, активного поиска работы, предполагается реализация подобных программ среди выпускников в профессиональных образовательных учреждениях области, а так же для лиц, освобождающихся из мест лишения свободы с целью их социальной адаптации. Из средств областного бюджета на эти цели дополнительно потребуется 564,8 тыс. рублей, в том числе 100,0 тыс. рублей в 2009 году.

В Программе разработан комплекс мероприятий по повышению качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на региональном рынке труда.

Эффективное формирование, распределение и использование человеческих ресурсов во многом зависит от создания единой системы и реализации мер по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения, повышения эффективности взаимодействия по этим направлениям службы занятости с органами управления и учреждениями образования, социальной защиты, внутренних дел, военными комиссариатами, по делам молодежи, исполнения наказаний и др. заинтересованными структурами.

Продолжится работа по дальнейшему развитию системы оказания профориентационных услуг в службе занятости. Будут наращиваться объемы профориентационной работы с учащейся и незанятой молодежью с целью ее адаптации на рынке труда.

Особое внимание будет уделяться гражданам, испытывающим трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые и др.).

В течение 2009–2013 годов профориентационными услугами будет охвачено не менее 310,0 тыс. человек, в т.ч. в 2009 году – 62,0 тыс. чел. На проведение профориентационной работы с учащейся и незанятой молодежью (организация ярмарок учебных мест и др.) из средств областного бюджета понадобится 1666,2 тыс. рублей, в том числе 295,0 тыс. рублей в 2009 году.

Наметившийся рост реального сектора экономики диктует повышение спроса на квалифицированную рабочую силу.

Организация профессионального обучения незанятых граждан повышает их конкурентоспособность на рынке рабочей силы, позволяет сдерживать в области рост безработицы, оперативно удовлетворять заявки предприятий и организаций в квалифицированных кадрах, снизить социальную напряженность в обществе.

Особое внимание будет уделяться вопросам создания равных с горожанами условий для получения необходимой профессии незанятому населению, проживающему в сельской местности. Ежегодно в районах будут действовать временные учебные пункты ведущих профессиональных образовательных учреждений области.

Мероприятия ориентированы на те категории незанятых и ищущих работу граждан, которые не могут быть обеспечены работой и заработком без предварительного профессионального обучения, в первую очередь на граждан, нуждающихся в особой социальной защите (незанятых женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, и в течение года по окончанию отпуска по уходу за ребенком, женщин, имеющих двух и более детей).

В 2009–2013 гг. на профессиональное обучение будет направлено не менее 6,0 тыс. безработных: 1,2 тыс. ежегодно. Эти объемы подготовки, переподготовки кадров из числа безработных граждан не покроют возрастающие потребности экономики области в кадрах (с учетом развития особых экономических зон). Поэтому из средств областного бюджета на организацию подготовки востребованных кадров из числа незанятого населения дополнительно понадобится 25336,5 тыс. рублей, в т.ч. 4485,6 тыс. рублей в 2009 году. На выплату стипендий в период обучения потребуется 19002,4 тыс. рублей, в том числе 3364,2 тыс. рублей в 2009 году.

Это позволит ежегодно при содействии органов службы занятости осуществлять по ускоренной форме обучения профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, не менее 1,0 тыс. человек из числа незанятого населения, высвобождаемых работников, женщин, имеющих малолетних детей.

Программой предусмотрена также значительная работа по регулированию трудовой миграции.

Актуальность решения вопросов, связанных с развитием внутренней трудовой миграции населения, продиктована нехваткой рабочих кадров, потребностью работодателей в квалифицированной рабочей силе, особенностями сезонного спроса и др.

Основными направлениями регулирования внутренней трудовой миграции в предстоящие годы будут:

использование межтерриториального банка вакансий в целях содействия гражданам в трудоустройстве в другой местности;

информирование населения области о потребности в кадрах предприятий и организаций других регионов.

Регулирование внешней трудовой миграции планируется осуществлять по следующим направлениям:

изучение потребности работодателей в иностранной рабочей силе;

подготовка предложений в Министерство здравоохранения и социального развития РФ о потребности работодателей области в иностранной рабочей силе на предстоящий год;

подготовка заключений о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы;

оказание содействия гражданам, желающим осуществлять трудовую деятельность в других субъектах РФ.

Реализация программы предполагает решение ряда проблем:

совершенствование законодательной и нормативной базы. Установление приоритета активной политики занятости по отношению к мерам пассивной политики. Это позволит в условиях дефицита финансовых средств увеличить финансирование мероприятий по повышению конкурентоспособности безработных на рынке труда и их быстрейшему трудоустройству;

определение оптимальных пропорций между мерами активной и пассивной политики занятости. Важным условием получения пособий по безработице должны быть активный поиск работы и участие в специальных программах содействия занятости;

расширение программ и услуг по профориентации населения и психологической поддержке безработных;

установление в качестве приоритетного направления активной политики повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности безработных на основе расширения программ профессионального обучения;

расширение программ социальной адаптации ("Клуб ищущих работу", "Новый старт", "Молодежная практика") для оказания адресной поддержки лицам, испытывающим трудности в поиске работы;

организация общественных работ и опережающего обучения высвобождаемых работников за счет средств предприятий и организаций;

совершенствование федерального и территориальных банков данных о потребности в рабочей силе и спросе на нее, сокращение периода поиска работы и заполнения вакантных рабочих мест;

развитие социального партнерства по трудоустройству и обеспечению занятости населения;

отработка механизма взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг, что позволит учебным заведениям готовить кадры с учетом потребностей рынка труда и сократит риск безработицы среди молодых специалистов;

консолидация усилий и средств федеральных и региональных органов власти для эффективного использования выделяемых региону бюджетных средств и средств, предусмотренных комплексными программами развития регионов на решение проблем занятости.

Решение задач, поставленных в Программе, позволит снять напряжённость на региональном рынке труда, привести в соответствие качество рабочей силы со спросом на неё.

## 3.2 Комплекс мероприятий по повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы на региональном рынке труда

Кадровый потенциал предприятий и организаций Липецкой области является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех экономической реформы и решения социальных проблем в обществе. Его качественные и количественные характеристики определяют возможности развития экономики, расширения производства, повышения качества и конкурентоспособности продукции, роста производительности труда.

Пока область располагает необходимыми трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом, отвечающим потребностям активно развивающихся экономики и социальной сферы. В то же время, именно ближайшие годы будут для пока благополучной обстановки, пограничными, критическими. Обусловлено это не только темпами роста экономики региона и общеизвестным демографическим спадом, но и не вполне рациональным использованием трудовых ресурсов и трудового потенциала.

За период 10 лет (2005–2015 гг.) численность трудоспособного населения области уменьшится более чем на 31,0 тыс. чел. (табл. 12).

Таблица 12. Изменение численности трудоспособного населения за 10 лет до 2015 г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Города, районы | Численность населения | | | | Разница между вступающими и покидающими трудоспособный возраст |
| вступающего на рынок труда | уходящего на пенсию за 10 лет | | |
| всего | мужчины | женщины |
|  | Воловский | 2247 | 2082 | 802 | 1280 | 165 |
|  | Грязинский | 8245 | 10671 | 4210 | 6461 | -2426 |
|  | Данковский | 4822 | 5357 | 2223 | 3134 | -535 |
|  | Добринский | 5312 | 5252 | 1958 | 3294 | 60 |
|  | Добровский | 2841 | 3127 | 1305 | 1822 | -286 |
|  | Долгоруковский | 2301 | 2666 | 1020 | 1646 | -365 |
|  | Елецкий | 3363 | 4071 | 1597 | 2474 | -708 |
|  | Задонский | 4157 | 5185 | 1976 | 3209 | -1028 |
|  | Измалковский | 2295 | 2420 | 956 | 1464 | -125 |
|  | Краснинский | 1930 | 2077 | 826 | 1251 | -147 |
|  | Лебедянский | 5365 | 6077 | 2373 | 3704 | -712 |
|  | Л.-Толстовский | 2252 | 2321 | 977 | 1344 | -69 |
|  | Липецкий | 5395 | 6643 | 2501 | 4142 | -1248 |
|  | Становлянский | 2434 | 2655 | 1067 | 1588 | -221 |
|  | Тербунский | 3123 | 3011 | 1183 | 1828 | 112 |
|  | Усманский | 6197 | 6771 | 2763 | 4008 | -574 |
|  | Хлевенский | 2394 | 2928 | 1144 | 1784 | -534 |
|  | Чаплыгинский | 4289 | 4297 | 1720 | 2577 | -8 |
|  | г. Елец | 53909 | 77515 | 49424 | 28091 | -23606 |
|  | г. Липецк | 11251 | 16637 | 6547 | 10090 | -5386 |
| Липецкая область | | 134722 | 165984 | 100745 | 65239 | -31262 |

Уже в предстоящие два года прогнозируются серьёзные изменения. Будет происходить значительное сокращение количества молодых людей, вступающих в трудоспособный возраст на замену старшему поколению, переходящему пенсионный порог.

Резкое снижение численности населения в трудоспособном возрасте начнется с 2010 года. В итоге к 2020 году оно уменьшится на 98 тыс. чел. (рис. 5).



Рис. 5. Динамика численности населения области в трудоспособном возрасте

Самый большой спад намечается в городах Липецк и Елец, а также в Грязинском, Данковском, Елецком, Задонском, Липецком, Лебедянском и Усманском районах. В связи с этим возникает закономерный вопрос: можно ли обеспечить квалифицированными кадрами заложенный в стратегии социально-экономического развития области рост практически во всех отраслях производственного сектора и в социальной сфере? Особенно в связи со строительством новых предприятий в федеральной особой экономической зоне "Липецк" и в региональных экономических зонах "Тербуны", "Астапово" и других.

В настоящее время объемы профессиональной подготовки позволяют обеспечивать предприятия квалифицированными работниками, о чем свидетельствуют статистические данные о кадровой обеспеченности крупных и средних предприятий области, где число вакансий в основных отраслях не превышает 1–3% от списочной численности.

Ежегодная потребность в кадрах на замену естественной убыли составляет около 17 тыс. чел., и сегодня она практически покрывается объемом выпуска из профессиональных образовательных учреждений.

Кроме того, для пополнения квалифицированного персонала на производстве за счет безработных граждан ежегодно проходит профессиональное обучение около 3 тысяч безработных граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

Однако, в числе работающих более 60,0 тыс. граждан пенсионного возраста, которые при определенных условиях, например при увеличении размера пенсий, могут частично оставить рабочие места. Это еще более усугубит ситуацию с дефицитом рабочих кадров для отдельных предприятий и области в целом.

Снижение миграционного прироста за последние 10 лет не компенсирует естественную убыль населения. Наша область в числе первых 12 регионов в стране включена в Государственную программу по оказанию содействия добровольному переселению соотечественников из-за рубежа. Однако, как показывает анализ обращений потенциальных переселенцев, надеяться на решение за их счет радикальных кадровых проблем не приходится. Преобладают представители гуманитарных профессий и сферы обслуживания, немало экономистов, финансистов, юристов, а вот инженеров и др. специалистов, особенно рабочих различных специальностей – единицы. Например, токарей, фрезеровщиков всего три из 780 человек потенциальных участников программы переселения.

Как показывает практика – не следует рассчитывать и на иностранных трудовых мигрантов. Как, правило, их основная часть – малоквалифицированные работники.

Проведенный управлением труда и занятости со специалистами Липецкого государственного педагогического университета мониторинг кадровой обеспеченности 42 крупных и средних предприятий области показал, что потребность в кадрах растет. Только Новолипецкий металлургический комбинат до 2010 года заявил для восполнения естественной убыли и расширения производства более 9,5 тыс. специалистов и рабочих. Среди них слесари различных видов, электрики, сварщики и т.д. Заводу "Свободный Сокол" потребуются около 100 станочников, слесарей-ремонтников, электрогазосварщиков, акционерному обществу "Елецгидроагрегат" – порядка 200 токарей, фрезеровщиков, станочников широкого профиля, операторов станков с ЧПУ и др., и так далее. Всего до 2010 года только по исследуемым предприятиям потребуется 12,5 тыс. рабочих и служащих.

Как видим, потребность в рабочих кадрах увеличивается, однако предложение рабочей силы не соответствует спросу работодателей. Рынок образовательных услуг плохо коррелируется с реальным сектором экономики.

Усложнение производственного оборудования и технологических процессов обуславливает возрастание спроса на уровень квалификации и качество рабочей силы.

Качество рабочей силы – это совокупность профессиональных, образовательных, психофизиологических характеристик, делающих человека способным выполнять трудовые функции той или иной сложности.

До последнего времени критериями качества рабочей силы являлись:

уровень образования работника;

уровень профессиональной подготовки работника;

уровень мотивации работника к повышению профессионализма и качества собственного труда;

способность организационной структуры учреждения (предприятия) раскрывать все качества работника.

Рыночная экономика и развитие научно-технического прогресса повышают требования к качеству рабочей силы, и эти критерии постоянно дополняются новыми. В условиях рыночной экономики для создания конкурентоспособной продукции возрастает спрос на работников нового типа, умеющих создавать и эффективно использовать технику, технологию и продукцию новых поколений. Эти качества работника выражает его конкурентоспособность.

"Конкурентоспособность" работника как социально-экономическая категория определяется дефицитностью его профессиональных знаний, навыков и умений на рынке труда и профессий, коммуникабельностью в отношениях с работодателями и партнерами по трудовым и экономическим связям.

Важнейшие показатели качества работника: уровень квалификации, уровень здоровья, уровень сознания, уровень благосостояния.

Конкурентоспособность – соответствие рабочей силы требованиям рынка труда, совокупность качеств, определяющая сравнительные позиции конкретного работника на рынке труда и позволяющая ему претендовать на занятие определенных рабочих мест.

Отечественные психологи и практики подчеркивают, что основу конкурентоспособности работника составляют его компетенции. Под компетенцией понимается общая способность и готовность работника к деятельности, основанная на знании и опыте, приобретенных благодаря обучению.

В настоящее время в соответствии с рекомендациями ЮНЕСКО о переходе к концепции компетентности человека и положением национальной системы оценки качества специалистов термин "компетентность" становится ведущим при оценке уровня квалификации работника, важнейшим критерием профессионального обучения и интегральным показателем качества рабочей силы.

Компетентность выражается в способности оперативно и правильно оценивать сложившуюся ситуацию и принимать нужное решение.

Российский ученый Э.Ф. Зеер выделяет следующие виды компетентности:

специальная (в рамках конкретной профессии);

социальная (в сфере общения и взаимодействия);

персональная (использование своих индивидуальных особенностей);

полипрофессиональная (эрудированность, широкий кругозор);

экстремальная (действия в экстремальных, стрессовых ситуациях).

Компетентность выражается объемом и качеством профессиональных знаний и умений, опытностью, которая характеризуется способностью предвидеть и не допускать ошибок в трудовой деятельности, а при их возникновении – быстро устранять. Квалифицированный работник должен быть конкурентоспособным, компетентным, обладать профессионально важными качествами, ключевыми квалификациями не только в своей профессии, но и в других видах деятельности.

Вышеперечисленные критерии – основные для всех категорий работников предприятий и организаций различных форм собственности, поэтому во многих странах идет поиск путей повышения качества рабочей силы.

В настоящее время следует учитывать не только количественную оценку трудовых ресурсов, но и уровень образования, профессионализм и гражданскую позицию человека. Именно из этого исходит известное положение МОТ: человек, не имеющий достаточного уровня знаний, опыта, квалификации, крайне уязвим и неустойчив на рынке труда. Поэтому только материальная поддержка социально слабо защищенных слоев населения без повышения их конкурентоспособности – тупиковый в экономическом отношении путь.

Из этого следует, что лучшая форма социальной защиты человека – непрерывное повышение его oбщeoбpaзoвaтeльнoго и профессионального уровня и забота о его здоровье.

В этой связи региональная государственная политика в области развития человеческого потенциала должна быть направлена на обеспечение условий для повышения общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня личности, усиление его творческой мотивации и осуществляться посредством совершенствования:

профессионального образования подрастающего поколения и взрослого населения как важнейшего условия воспроизводства человеческих ресурсов;

внутрифирменного обучения персонала;

профессионального обучения высвобождаемых работников и безработных граждан;

непрерывного профессионального образования населения;

профессиональной ориентации, как системы мер, обеспечивающих человеку возможность выбора сферы деятельности с учетом его интересов, склонностей и потребностей, сопровождения профессиональной карьеры.

В основу подхода к организации работы по развитию человеческого потенциала должно быть положено повышение образовательного и профессионального уровня населения, осознанное формирование контингента экономически активного населения, непрерывное профессиональное образование населения.

Система образования и подготовки кадров, которая развивалась в условиях централизованного планирования и высокой степени занятости населения, еще медленно перестраивается в соответствии с новыми требованиями. Качество подготовки определенной части выпускников учреждений профессионального образования не отвечает требованиям производства. Значительное количество выпускников 9–11 классов общеобразовательных школ попадает на рынок труда, не имея профессий и специальностей.

По данным Управления труда и занятости Липецкой области большинство работников, высвобождаемых в результате структурной перестройки производства, нуждается либо в повышении квалификации, либо в получении новой специальности. Все это означает, что на рынок труда попадает рабочая сила, либо не пользующаяся спросом, либо не способная выдержать конкуренцию. Поэтому профессиональное образование и переподготовка кадров приобретают приоритетное значение в системе общегосударственных мер развития экономики и противодействия безработице.

В целях повышения конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования необходимо значительное повышение качества их подготовки за счет обновления содержания образования и внедрения интенсивных технологий обучения. С учетом этого пересматриваются квалификационные требования к знаниям и умениям рабочих и специалистов в сторону расширения их профессиональной мобильности. Многие учреждения профессионального образования стали реализовывать программы трудоустройства своих выпускников.

В целях повышения качества рабочей силы необходимо последовательно развивать систему опережающей переподготовки персонала на производстве, обеспечить условия, чтобы значительная часть высвобождаемых работников проходила обучение и трудоустраивалась, не попадая в число безработных.

На первый план выдвигается задача координации действий органов образования, служб занятости и других ведомств, осуществляющих профессиональное обучение персонала, по совершенствованию системы непрерывного образования, начиная с младшего школьного возраста и заканчивая обучением и переобучением взрослого населения. Это особенно актуально в связи с тем, что мощным фактором давления на рынок труда становятся не только высвобождаемые работники, но и выпускники общеобразовательных школ, и подростки, прекратившие обучение по различным причинам.

Напряженность на рынке труда усиливается также несоответствием структуры, объемов и профилей подготовки кадров в профессиональных образовательных учреждениях разного уровня, все еще пока сориентированных, в основном, на отраслевой принцип подготовки кадров, что входит в противоречие с интересами регионального рынка труда. В связи с этим около 30% выпускников профессиональных учебных заведений не могут своевременно найти работу.

Структура подготовки кадров относительно потребности экономики напоминает перевернутую пирамиду: на рынке труда более 70% вакансий предназначены для рабочих, а удельный вес выпускников, осваивающих такие профессии, составляет лишь 30% от общего количества выпускников учреждений профессионального образования. Выпускники профессиональных учебных заведений должны быть конкурентоспособны на рынке труда за счет фундаментального профессионального образования.

Профессиональное обучение призвано обеспечивать повышение трудового потенциала населения, формирование рациональной структуры занятости, гармонизацию личных интересов и общественных потребностей.

Принципиально новая задача органов службы занятости – координация работ с органами образования по определению структуры, объемов и профилей подготовки молодежи в профессиональных образовательных учреждениях исходя из требований региональных рынков труда, запросов работодателей.

Повышение соответствия образовательных услуг запросам работодателя может решаться на следующих траекториях:

соответствие перечня специальностей учреждений начального и среднего профессионального образования требованиям работодателей, введение новых специальностей и прекращение подготовки по специальностям, не востребованным рынком труда;

повышение качества подготовки специалистов по востребованным специальностям в соответствии с запросами рынка труда;

улучшение трудоустройства выпускников;

усиление участия работодателей в образовательном процессе учреждений среднего профессионального образования;

изменение модели взаимодействия бизнес-структур, потребляющих кадры бюджетного сектора, с образовательными учреждениями и компенсацией стоимости подготовки,

внедрение системы "заказа специалистов" работодателями.

Для того чтобы подготовка кадров в учреждениях профессионального образования была более ориентирована на спрос работодателей в 2005 г. управлением труда и занятости совместно с департаментом образования и науки подготовлен и действует порядок определения объемов и профилей ежегодного приема учащихся в профессиональные училища и лицеи области, который утвержден распоряжением главы администрации области от 29.07.2005 г. №560-р. Так называемый "областной заказ на подготовку кадров" (прил. 3).

Уже дважды в 2005 и 2006 гг. управлением труда и занятости населения подготовлена сводная потребность на подготовку кадров в учреждениях НПО в разрезе профессии и территории области. В текущем году предприятиями заявлено на 2008–2010 гг. ежегодно более 6,5 тыс. квалифицированных рабочих. Помимо количественного показателя в заявке отражен и код профессии по общероссийскому классификатору, который позволяет определить, какие именно работники требуются и предъявляемые к ним требования.

Но знать, кого и в каких объемах нужно учить – это половина дела. В системе профессионального образования необходимы новые подходы, комплексные меры для решения проблемы качественной подготовки и защиты кадров.

В этой связи региональная политика по развитию качества рабочей силы и приведению её в соответствие с потребностями рыночной экономики, на наш взгляд, должна быть направлена на:

прогнозирование обеспеченности регионов рабочей силой на перспективу, определение мер по приведению профессионально-квалификационной структуры кадров в соответствие с требованиями рыночной экономики;

совершенствование систем начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, их ориентацию на потребности работодателей и изменения спроса и предложения на рынке труда;

постоянную корректировку структуры, объемов и профилей подготовки кадров в образовательных учреждениях;

снижение риска безработицы среди выпускников учебных заведений;

совершенствование системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров;

опережающее обучение высвобождаемых работников и лиц, находящихся под угрозой увольнения, для новых сфер приложения труда;

развитие гибкой и ориентированной на трудоустройство системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, трудовая реабилитация и социальная адаптация лиц, длительное время не работающих;

развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

развитие системы дополнительного и непрерывного образования;

развитие социального партнерства.

Профессиональное образование и переподготовка кадров в новых социально-экономических условиях – один из наиболее эффективных путей обеспечения занятости населения – приобретают приоритетное значение в системе мер по повышению качества рабочей силы и противодействия безработице.

Если исходить из сегодняшней ситуации и думать о перспективе развития трудового потенциала, то весьма важно также обеспечение правовых взаимоотношений в действующей системе подготовки кадров и в оплате труда.

Поэтому для дальнейшего развития и совершенствования сложившейся в области системы по формированию кадрового потенциала и регулированию рынка труда необходимо:

определить и обеспечить реализацию мер, направленных на достижение реальных результатов в вопросах регулирования и устранения противоречий в оплате труда;

установить четкую систему взаимоотношений всех сторон, влияющих на процесс регулирования и развития на территории области кадрового потенциала, закрепив их нормативным документом;

создать систему профессиональной ориентации молодежи с конкретной краткосрочной и долгосрочной программой и источниками ее финансирования, в которой должны быть задействованы все: дошкольные учреждения, общие и профессиональные образовательные учреждения, работодатели и др.;

чтобы профессиональная ориентация молодежи соответствовала реальной ситуации на рынке труда, и было у молодежи доверие к системе профессиональной ориентации, необходимо создать четкую единую программу, отражающую по всем отраслям экономики потребность в кадрах не менее чем на 10–15 лет вперед, и не только на замену выбывающих, но и на ввод новых мощностей, развитие и реформирование отраслей.

Для обеспечения этой работы было бы целесообразным создать при администрации области межведомственную комиссию или при управлении экономики администрации области постоянно действующую рабочую группу, регулирующую всю работу по подготовке кадров, разработке прогнозов о потребности в кадрах на долгосрочную перспективу. В нее должны войти представители всех ведомств отраслевых управлений администрации, координирующие вопросы развития отраслей экономики, образовательных профессиональных учреждений, крупных предприятий, все другие заинтересованные стороны.

Повышение качества рабочей силы на рынке труда требует не только совершенствования содержания и организационных форм образовательного процесса, но и активизации связей образовательных учреждений, служб занятости с социальными партнерами по широкому спектру проблем подготовки, переподготовки, трудоустройства и карьерного роста рабочей силы.

Указанные меры позволят повысить эффективность государственной политики в решении ключевых проблем регионального рынка труда.

# Заключение

Рынок труда – это система отношений и социально-экономический механизм взаимодействия работодателей, наемных работников и социальных партнеров по согласованию условий воспроизводства, найма, распределения и обмена рабочей силы на жизненные средства.

Основные элементы этого социально-экономического механизма: спрос на рабочую силу и ее предложение, конкуренция, конъюнктура, цена рабочей силы, мобильный резерв незанятого населения.

Рынок труда как социально-экономический механизм занимает ключевое место в рыночной экономике и существенно отличается от рынков товаров, финансов, жилья и др. Главное отличие – в возможности и устойчивости равновесия на рынке труда.

В рыночной экономике реальные товарные рынки находятся в динамических состояниях и стремятся к равновесию. На рынках труда неравновесие нормальное условие, а совпадение спроса и предложения рассматривается как резкое, непродолжительное и неустойчивое состояние.

Процесс взаимодействия работодателей и наемных работников формирует структуру и объем спроса и предложения на рабочую силу, определяет степень развития рынка труда. По степени развития рынка труда различают теневой (нерегулируемый), регулируемый и организованный.

Для России, с резкой региональной дифференциацией трудового и инвестиционного потенциала, отраслевой структуры экономики, развитости социальной инфраструктуры, стартовых условий перехода к рынку, характерны существенные различия в степени зрелости, стадиях становления рынка труда.

Есть ряд демографических, экономических и социальных критериев, по которым можно судить о качестве национального рынка труда.

Синтетическим критерием качества рынка труда является стабильный характер повышения уровня жизни всех слоев населения, который определяется состоянием его физического, нравственного и социального здоровья, т.е. состоянием процветания общества.

Качество рынка труда тем выше, чем меньше элементы деградации населения: физической, нравственной, социальной.

Таким образом, вопросы повышения качества национального рынка труда выходят за пределы собственно рынка труда, охватывая все сферы жизнедеятельности общества.

Рынок труда представляет собой сложную подсистему рыночной экономики, без которой она не может нормально существовать и развиваться. Следовательно, регулировать рынок труда – значит, прежде всего, поддерживать общественные условия, при которых купля-продажа труда становится необходимой, несмотря на то, что рынок труда является саморегулирующимся, он тем не менее поддается регулированию с помощью механизма управления занятостью, основную роль в котором играет государственная политика.

Политика на рынке труда – это политика, направленная на улучшение функционирования рынка труда с целью сокращения времени поиска работы и заполнения вакантных рабочих мест через воздействие на внутренние факторы функционирования рынка труда.

Основная цель регулирования рынка труда – содействие эффективному распределению и перераспределению рабочей силы по территориям, отраслям и профессиям, оказание помощи населению, прежде всего из числа неконкурентоспособных, в трудоустройстве, социальной поддержке и адаптации к рыночным условиям.

Государственное регулирование национального рынка труда и трудовой миграции является одним из условий формирования рыночной среды в транзитных экономиках. Причём это относится ко всем его срезам – региональному, профессиональному, квалификационному, отраслевому, демографическому.

Основой государственного регулирования рынком труда должны стать:

обеспечение занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и социальную поддержку безработных граждан;

устранение межрегиональных диспропорций на рынке труда;

повышение конкурентоспособности рабочей силы;

поддержка малого предпринимательства;

регулирование трудовой миграции;

создание условий для профессиональной подготовки впервые вступающих в трудовую деятельность и развитие профориентации;

введение трудовых стандартов (разработка общероссийского классификатора профессий, профессиональных стандартов).

Выделение именно этих направлений государственного регулирования диктуется особенностями отечественного рынка труда: неблагоприятной демографической ситуацией; низким качеством национальной рабочей силы; слабой мобильностью рабочей силы; неэффективной занятостью населения; существованием значительного неформального сектора экономики; незначительной долей занятых в малом бизнесе; ситуацией в сельской местности.

Политика регулирования занятости и рынка труда должна быть направлена как на создание гибкого рынка труда, так и на предупреждение его негативных последствий через систему непрерывного образования, опережающую переподготовку кадров, налоговые льготы предприятиям, квоты социально слабо защищенным слоям населения, гарантии трудоустройства незанятому населению.

При реализации процедур и технологий регулирования рынка труда необходимо руководствоваться следующими принципами:

согласованная деятельность и солидарная ответственность служб занятости, соискателей рабочих мест и работодателей за реализацию мероприятий по трудоустройству ищущих работу;

приоритет процедур и технологий трудоустройства в рамках активной политики на рынке труда и приоритет активной политики по отношению к мерам пассивной политики.

Анализ региональной политики в сфере занятости показал, что приоритетными задачами государственного регулирования на рынке труда Липецкой области являются: использование профессионального потенциала безработных и вовлечение их в трудовые отношения по востребованным профессиям и специальностям; проведение активной и целенаправленной профессиональной ориентации с широким участием работодателей; организация профессиональной подготовки и переподготовки, повышение квалификации кадров в соответствии с потребностями рынка труда; усиление роли и ответственности участников социально-трудовых отношений в сфере занятости населения; повышение социальной и профессиональной мобильности населения региона; регулирование притока иностранной рабочей силы на территории Липецкой области с учетом потребностей рынка труда; улучшение условий и охраны труда работающих.

Кадровый потенциал предприятий и организаций Липецкой области является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех экономической реформы и решения социальных проблем в обществе. В настоящее время следует учитывать не только количественную оценку трудовых ресурсов, но и уровень образования, профессионализм и гражданскую позицию человека.

В этой связи региональная государственная политика в области развития человеческого потенциала должна быть направлена на обеспечение условий для повышения общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня личности, усиление его творческой мотивации и осуществляться посредством совершенствования:

профессионального образования подрастающего поколения и взрослого населения как важнейшего условия воспроизводства человеческих ресурсов;

внутрифирменного обучения персонала;

профессионального обучения высвобождаемых работников и безработных граждан;

непрерывного профессионального образования населения;

профессиональной ориентации, как системы мер, обеспечивающих человеку возможность выбора сферы деятельности с учетом его интересов, склонностей и потребностей, сопровождения профессиональной карьеры.

Сегодня в системе профессионального образования необходимы новые подходы, комплексные меры для решения проблемы качественной подготовки и защиты кадров.

В этой связи региональная политика по развитию качества рабочей силы и приведению её в соответствие с потребностями рыночной экономики, на наш взгляд, должна быть направлена на:

прогнозирование обеспеченности регионов рабочей силой на перспективу, определение мер по приведению профессионально-квалификационной структуры кадров в соответствие с требованиями рыночной экономики;

совершенствование систем начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, их ориентацию на потребности работодателей и изменения спроса и предложения на рынке труда;

постоянную корректировку структуры, объемов и профилей подготовки кадров в образовательных учреждениях;

снижение риска безработицы среди выпускников учебных заведений;

совершенствование системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров;

опережающее обучение высвобождаемых работников и лиц, находящихся под угрозой увольнения, для новых сфер приложения труда;

развитие гибкой и ориентированной на трудоустройство системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, трудовая реабилитация и социальная адаптация лиц, длительное время неработающих;

развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

развитие системы дополнительного и непрерывного образования;

развитие социального партнерства.

Профессиональное образование и переподготовка кадров в новых социально-экономических условиях – один из наиболее эффективных путей обеспечения занятости населения – приобретают приоритетное значение в системе мер

по повышению качества рабочей силы и противодействия безработице.

Если исходить из сегодняшней ситуации и думать о перспективе развития трудового потенциала, то весьма важно также обеспечение правовых взаимоотношений в действующей системе подготовки кадров и в оплате труда. Поэтому для дальнейшего развития и совершенствования сложившейся в области системы по формированию кадрового потенциала и регулированию рынка труда необходимо:

определить и обеспечить реализацию мер, направленных на достижение реальных результатов в вопросах регулирования и устранения противоречий в оплате труда;

установить четкую систему взаимоотношений всех сторон, влияющих на процесс регулирования и развития на территории области кадрового потенциала, закрепив их нормативным документом;

создать систему профессиональной ориентации молодежи с конкретной краткосрочной и долгосрочной программой и источниками ее финансирования, в которой должны быть задействованы все: дошкольные учреждения, общие и профессиональные образовательные учреждения, работодатели и др.;

чтобы профессиональная ориентация молодежи соответствовала реальной ситуации на рынке труда и было доверие к системе профессиональной ориентации, необходимо создать четкую единую программу, отражающую по всем отраслям экономики потребность в кадрах не менее чем на 10–15 лет вперед, и не только на замену выбывающих, но и на ввод новых мощностей, развитие и реформирование отраслей.

Повышение качества рабочей силы на рынке труда требует не только совершенствования содержания и организационных форм образовательного процесса, но и активизации связей образовательных учреждений, служб занятости с социальными партнерами по широкому спектру проблем подготовки, переподготовки, трудоустройства и карьерного роста рабочей силы.

# Список источников

1. Конституция Российской Федерации [электронный ресурс] // Справочно-правовая система Консультант Плюс.
2. Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" [электронный ресурс] // Справочно-правовая система Консультант Плюс. – М., 1996.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [электронный ресурс] // Справочно-правовая система Консультант Плюс. – М., 2002.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации [электронный ресурс] // Справочно-правовая система Консультант Плюс. – М.: Омега-Л, 2006.
5. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации [электронный ресурс]. – М., 2003.
6. Постановление Правительства РФ от 6 июля 1994 г. №796 "О мерах по содействию предприятиям в подготовке персонала на производстве".
7. Особенности российской безработицы и приоритеты государственной политики на рынке труда: доклад ИЭ РАН [электронный ресурс]. – М., 2000. – 41 с.
8. Тенденции на рынке труда (по данным выборочных обследований по проблемам занятости) [Текст]. – Липецк: Территориальный орган ФС государственной статистики по Липецкой области, 2007. – 13 с.; [Электронный ресурс] https:/lipstat.lipetsk.ru/
9. Занятость и безработица в Липецкой области за январь-декабрь 2007 года: экспресс-информация [Текст]. – Липецк: Управление труда и занятости Липецкой области, 2007. – 28 с.
10. Об итогах социально-экономического развития Липецкой области в 2007 году и задачах на 2008 год: материалы к заседанию администрации Липецкой области 26 февраля 2008. – Липецк: Неоновый город, 2008. – 164 с.
11. Бюллетень заседания "Круглого стола" по вопросам подготовки кадров для предприятий области (22.06.2006 г.) [Текст] / Управление труда и занятости администрации Липецкой области. – Липецк: Городской центр рекламы, 2006. – 72 с.
12. Бюллетень заседания "Круглого стола" по вопросам взаимодействия органов исполнительной власти, учреждений профессионального образования и работодателей в подготовке кадров для предприятий и организаций области (22.08.2007 г.) [Текст] / Управление труда и занятости Липецкой области. – Липецк: Городской центр рекламы, 2007. – 40 с.
13. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы [Текст]. – М.: Наука, 1998. – 254 с.
14. Глазьев С.Ю. Почему мы самые богатые, а живем так бедно? Вопросы и ответы [Текст] / С.Ю. Глазьев. – М.: ТЕРРА-Книжный клуб, 2003. – 304 с.
15. Капелюшников Р.И. российский рынок труда: адаптация без реструктуризации [Текст] / Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 228 с.
16. Капелюшников Р.И. Проблема безработицы в российской экономике [Текст] / Р.И. Капелюшников. – М.: Центр политических технологий, 1994. – 378 с.
17. Капелюшников Р.И. Феномен российской безработицы: динамика, структура, специфика [Текст] / Р.И. Капелюшников, Н.Т. Вишневская. – М.: Перспектива, 2003. – 316 с.
18. Карташов С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) [Текст] / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. – М.: Финстатинформ, 1998. – 520 с.
19. Карташов С.А. Рынок труда крупного города: понятие и основные методы регулирования [Текст] / С.А. Карташов, А.А. Романов. – М.: Финстатинформ, 1999. – 298 с.
20. Колосова Р.П. Открытая экономика и занятость [Текст] / Р.П. Колосова // В кн.: Государственная политика на российском рынке труда. – М.: Экономика, 2001. – 294 с.
21. Костин Л.А. Российский рынок труда: Вопросы теории, истории, практики [Текст] / Л.А. Костин. – М.: Академия труда и социальных отношений, 1998. – С. 30.
22. Костин Л.А. Рынок труда и теория занятости [Текст] / Л.А. Костин, Г.М. Зущина, P.M. Султанова. – М.: Просвещение, 1997. – 286 с.
23. Кузьмин С.А. Занятость: Стратегии России [Текст] / С.А. Кузьмин. – М.: УРСС, 2001. – 160 с.
24. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения [Текст] / К.Г. Кязимов. – М.: Перспектива, 2005. – 368 с.
25. Мониторинг регистрируемой безработицы [Текст]. – М.: Минтруда России, 2005. – 214 с.
26. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица [Текст]: учебник / В.А. Павленков. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.
27. Прокопов Ф. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России [Текст] / Ф. Прокопов.   
    – М.: Эк.фак-т МГУ, ТЕИС, 1999. – 464 с.
28. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России [Текст] / Ф.Т. Прокопов. – М.: Эк.ф-т МГУ, ТЕМС, 1999. – С. 18–19.
29. Рынок труда [Текст] / Под общей редакцией B.C. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: "Экзамен", 2003. – 580 с.
30. Рынок труда: учебник [Текст] / Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.
31. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской федерации [Текст] / B.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин и др. – М.: Техносфера, 2006. – 680 с.
32. Рудаков М.Н. Рынок труда: закономерности и механизмы функционирования: монография [Текст] / М.Н. Рудаков. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2001. – 172 с.
33. Смирнов И.П. Человек – образование – профессия – личность [Текст] / И.П. Смирнов. – М.: УМЙЦ "Граф-пресс", 2002. – 160 с.
34. Теория переходной экономики [Текст]: учебное пособие / под ред. И.П. Николаевой. – м.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 487 с.
35. Ткаченко Е.В. Базовое профессиональное образование: Проблемы регионализации и развития [Текст] / Е.В. Ткаченко, А.Т. Глазунов. – Чебоксары: ИРПО, 2001. – С. 46–54.
36. Батчиков С. ВТО: иллюзия равноправия и выбор России [Текст] / С. Батчиков, С. Глазьев // Советская Россия, 20.12.2002.
37. Заславский И.К. К новой парадигме рынка труда [Текст] / И.К. Заславский // Вопросы экономики. – 1998. – №2. – с. 84.
38. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей [Текст]: информационный бюллетень. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 130 с.
39. Топилин М.А. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости [Текст] // Человек и труд. 2003, №1. 40.