ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова»

Кафедра экономической теории

Кафедра экономики и организации промышленного производства

Комплексная междисциплинарная курсовая работа

на тему:

«Государственная политика занятости и проблемы обеспечения предприятий и организаций рабочей силой».

Выполнила

Студентка группы

очной формы обучения

Финансового факультета

Москва – 2010

Содержание

Введение

Глава 1.Сущность и принципы государственной политики занятости

1.1 Сущность и цели государственной политики занятости

1.2 Принципы и основные направления политики занятости

Глава 2. Государственная служба занятости и перспективы развития рынка труда

2.1 Государственная служба занятости ее функции и структура

2.2 Состояние рынка труда в России. Тенденции и перспективы ее развития

Глава 3. Кадры предприятия и определение потребности в рабочих и специалистах на предприятии

3.1 Определение потребности в рабочих и специалистах на предприятии

3.2 Кадры и количественная характеристика персонала

Глава 4. Проблемы обеспечения предприятий и организаций рабочей силой

4.1 Основные проблемы предприятий в обеспечении кадрами

4.2 Дефицит рабочей силы на предприятиях и решение проблемы обеспеченности предприятий рабочей силой

Заключение

Список использованной литературы

Введение

В современную эпоху занятость стала одной из острых социально-экономических проблем, волнующих и государство, и общество, и отдельных людей. И с каждым новым десятилетием ее острота не только не ослабевает, но наоборот, всё более нарастает. Одни государства решают эту проблему более или менее успешно, другие испытывают в ее решении значительные трудности.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что даже при благоприятной экономической ситуации на рынке труда существуют категории граждан, чья занятость не может быть обеспечена без законодательной поддержки государства. Эта тема всегда будет актуальной, т.к. чем больше людей занято общественно полезной и эффективной работой, тем больше в стране валовой внутренний продукт. Наличие высокой и растущей безработицы не позволяет произвести потенциально возможный ВВП, что создает значительные трудности, при решении государством различных социальных проблем. Высокая безработица в свою очередь приводит к усилению криминальной ситуации в стране и влияет на другие негативные явления в обществе.

Поэтому обеспечение занятости всего трудоспособного населения является одной из важных задач любого государства и Правительства. Для решения этой задачи государство принимает соответствующий закон о занятости и разрабатывает комплекс мер, содействующих его реализации. Иначе говоря, проводит политику занятости.

Целью данной работы является исследование политики занятости и изучение проблемы обеспечения организаций и предприятий рабочей силой

Задачи:

- Изучить сущность и принципы государственной политики занятости.

- Рассмотреть государственную службу занятости и перспективы развития рынка труда.

-Проанализировать кадры предприятия и определение потребности в рабочих и специалистах на предприятии.

-Исследовать проблемы обеспечения предприятий и организаций рабочей силой.

Глава 1. Сущность и принципы государственной политики занятости

1.1 Сущность и цели государственной политики занятости

На сегодняшний день рынок труда постепенно приобретает основные общественно-значимые характеристики. Он играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающей требованиям современного высокотехнологического производства, обеспечивает распределение и перераспределение трудовых ресурсов, создает побудительные стимулы для их эффективного использования, устраняет сформировавшуюся за годы господства командно-административной системы неэффективную структуру занятости и постепенно заменяет ее более рациональной структурой.

Некоторые экономисты считают неприемлемым вмешательство государства в рыночный механизм Другие, например сторонники кейнсианской школы, настаивают на проведении государством активной политики на национальных рынках, в том числе и на рынке труда. Так, например Дж.М.Кейнс писал, что.. “..целесообразно проводить политику жесткой зарплаты, чем политику гибкой зарплаты, чутко реагирующей на каждое изменение в объеме безработицы”[[1]](#footnote-1)

Между тем современный рынок в развитых странах далек от классического, свободного рынка. Это вполне относится и к рынку труда.

Современный рынок труда в развитых странах является одним из самых регулируемых. Таковым он стал в результате длительного развития отношений между работодателями и наемными работниками, при посредничестве государства. Так, созданная в 1919 г. И ставшая специализированным подразделением ООН с 1946г. Международная организация труда (МОТ) возвела активную политику на рынке труда в ранг международных приоритетов. Главные цели МОТ – содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита прав человека.

Таким образом рынок труда давно утратил свой сугубо стихийный характер. Он стал объектом активного государственного регулирования. Спрос на труд во многих странах тщательно планируется и обеспечивается заранее через систему обучения и переподготовки кадров. Предложение труда нередко монополизируется профсоюзами, а цена рабочей силы на рынке труда (заработная плата) определяется на основе контрактов и коллективных договоров. Как мы видим, рынок труда, как и рынки других товаров, стал регулируемым и изнутри (работодателями и профсоюзом), и извне (государством).

Что касается политики занятости, в широком смысле она охватывает систему социально-экономических отношений по поводу вовлечения трудоспособного населения в общественно-полезную деятельность, как правило, приносящую доход. Занятость является важнейшей характеристикой экономики и благосостояния народа. Она дает определенные представления о благополучии граждан страны, об экономической и социальной стабильности общества.

В обеспечении полной, продуктивной и эффективной занятости, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития работника и членов его семьи, заключается суть политики занятости. Достижение и поддержание такой занятости является целью политики занятости.

Занятые в экономике создают продукты труда, благодаря чему удовлетворяют потребности членов общества и решаются экономические и социальные задачи. Однако, экономические законы, которые лежат в основе функционирования рыночного хозяйства, не обеспечивают необходимыми рабочими местами всех желающих трудиться и тем самым улучшить свое материальное положение. В результате некоторые оказываются без работы и заработка, и это вызывает некоторую дестабилизацию в обществе. Чтобы не допустить этого государство и правительство стремятся принять определенные меры к созданию рабочих мест и вовлечению не занятого, но желающего работать населения в процесс трудовой деятельности.

Политика занятости формируется с учетом возможности трудиться разных категорий населения. Более пристальное внимание уделяется группе риска, т.е. занятости женщин, инвалидов, молодежи и.т.д., стабильности получения ими доходов, исключению дискриминации в этих вопросах. Поэтому такую политику, как относительно самостоятельную можно осуществлять только при тесном взаимодействии, координации экономической и социальной политики по обеспечению полной, продуктивной и свободно избираемой занятости. Все виды политики взаимосвязаны между собой, оказывают воздействие друг на друга.

Схематически это можно показать в виде следующего рисунка[[2]](#footnote-2):

Социальная и экономическая политика нацеливаются на обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости. А занятость выполняет экономическую и социальную функцию. При формировании и реализации политики занятости государство руководствуется определенными принципами.

1.2 Принципы и основные направления политики занятости

Основные принципы занятости раскрывают характер занятости в тот или иной конкретно0исторический период развития общества. В условиях трансформации российской экономики также возникла необходимость в выработке и учете таких принципов. Некоторые из них вытекают из основополагающих документов страны. Исходя из этого, можно выделить следующие принципы занятости[[3]](#footnote-3):

1) развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;

2) обеспечение равных возможностей всем гражданам Росси-и в реализации их права на добровольный труд и свободный выбор занятости, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения и отношения к религии;

3) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

4) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

5) обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

6) сочетание местных мер с централизованными в области занятости;

7) координация мер по занятости с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая социальное обеспечение, предупреждение инфляции, регулирование роста и распределение доходов;

8) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;

9) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

10) координация в этой области деятельности государственных органов профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ним;

11) обеспечение занятости малочисленных народов и народностей с учетом национальных особенностей их хозяйственной и культурной деятельности и исторически сложившихся видов их занятости;

12) сочетание самостоятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения и согласованности их действий при реализации федеральных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

13) международное сотрудничество в области занятости, включая вопросы труда российских граждан за рубежом и иностранных граждан в России.[[4]](#footnote-4)

Указанные принципы государственной политики в области занятости отражают единство и дифференциацию трудового законодательства и многие основные принципы трудового права. На них ориентируются также при правотворчестве и правоприменении норм по обеспечению занятости.

В обеспечении занятости населения участвует не только государство, но и работодатели. Эту деятельность они призваны осуществлять в соответствии с законодательством РФ, содействовать проведению государственной политики занятости. Это содействие осуществляется на основе:

- соблюдения условий договоров (контрактов) , регулирующих трудовые отношения;

- реализации мер, предусмотренных законодательством РФ о труде, коллективными договорами и соглашениями о защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников;

- оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления сверх установленной законодательством РФ дополнительной материальной помощи, высвобождаемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;

- создание условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и подготовки работающих и.т.д.

Работодатели, согласно закону[[5]](#footnote-5), должны постоянно контактировать с органами службы занятости, профсоюзными органами и предоставлять им информацию возможных массовых увольнениях трудящихся. Кроме того, они обязаны информировать службу занятости о наличии важнейших мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Государственная политика занятости и рынка труда в Росси характеризуется в основном преобладанием пассивных мер. Проводится сдерживание массовой открытой безработицы, ведется регистрация безработных, выплачиваются пособия по безработице, разрабатываются программы трудоустройства безработных. Активная и превентивная политика по стимулированию занятости и самозанятости населения, профилактика безработицы, переподготовка безработных и повышение их конкурентоспособности носят пока второстепенный характер.

Глава 2. Государственная служба занятости и перспективы развития рынка труда

2.1 Государственная служба занятости, ее функции и структура

Федеральная служба по труду и занятости - федеральный орган исполнительной власти России, находящийся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития. Осуществляет правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство осуществляет:

-разработку мер финансово - кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда, и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;

-правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;

-разработку и реализацию федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

-создание федеральной государственной службы занятости населения

В обязанности служб занятости входит:

-анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу,

-информация о состоянии рынка труда;

-учет свободных мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;

-консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях к профессиям и работникам и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости;

-оказание услуг по трудоустройству;

-регистрация безработных, оказание им помощи, включая выплату пособий;

-организация разработки программ занятости с предусмотренными в них мерами социальной защиты различных групп населения;

-организация профессионального обучения и переобучения граждан.

Службы занятости имеют право:

-запрашивать от всех структур информацию о предполагаемых изменениях, результаты которых ведут к высвобождению трудящихся, а также сведения о наличии свободных рабочих мест;

-направлять на все виды предприятий трудящихся по вопросам трудоустройства; разрабатывать и выносить на рассмотрение органов исполнительной власти предложения об установлении минимального количества рабочих мест для трудоустройства;

-направлять незанятых граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы;

-оплачивать стоимость профессионального обучения и переобучения лиц, зарегистрированных в качестве ищущих работу;

-выдавать пособия по безработице, приостанавливать или отменять выплату пособий.

Главной целью и конечным результатом функционирования центров занятости является обеспечение максимального трудоустройства незанятого, ищущего работу трудоспособного населения и высвобождаемых работников, а также их социальная защита. В России создан государственный фонд занятости населения, который образуется за счет обязательных страховых взносов работодателей, обязательных страховых взносов с заработка работников, средств республиканских и местных бюджетов, добровольных взносов предприятий, учреждений, общественных организаций и граждан и других поступлений. Средствами этого фонда распоряжается Федеральная служба занятости населения.

Федеральная государственная служба занятости:

1. Федеральная государственная служба занятости населения является организационно самостоятельной службой на территории Российской Федерации, деятельность которой направлена на:

-оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;

-разработку и реализацию федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия 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;

-содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

-организацию при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

-осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании.

Ее работу возглавляет и организует соответствующий федеральный орган исполнительной власти, который для осуществления своих полномочий создает территориальные органы.

2. Территориальные органы службы занятости не являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

3. На территориях субъектов Российской Федерации, городских, сельских поселений и на других территориях органы службы занятости координируют свою деятельность с деятельностью соответствующих органов исполнительной власти, органов местного самоуправления в пределах их компетенции.

4. Органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления осуществляют разработку и реализацию государственной политики в области содействия занятости населения.

5. Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

Деятельность по оказанию гражданам услуг в содействии трудоустройству, профессиональной ориентации и психологической поддержке безработных граждан и незанятого населения осуществляется юридическими лицами на основании лицензий, выдаваемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при наличии заключения органов службы занятости.

Оценка эффективности политики занятости осуществляется по формуле:

СЭПЗ = ЧПСУ/ЧБк , [[6]](#footnote-6)

где СЭПЗ - эффективность политики занятости в течение календарного периода;

ЧПСУ - численность безработных, снятых с учета по всем основаниям (трудоустроены, оформлены на досрочную пенсию и т.д.) в течение календарного периода;

ЧБк - численность безработных на конец календарного периода.

Данная формула хотя и не может оценить деятельность службы занятости, поскольку многие безработные трудоустраиваются без ее помощи, но дает более или менее объективную картину результатов деятельности всех субъектов рынка труда.

Оценка с помощью других методов позволит более точно определить эффективность той или иной программы и выбрать наиболее эффективные их них. По мере укрепления финансового положения перечень программ можно расширить. Также важна разработка показателей социальной эффективности и учет их в политике занятости и сведении безработицы к минимуму.

Основные показатели деятельности органов службы занятости по Российской Федерации за период январь — октябрь 2009 года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Январь-Октябрь | 2009 г. в % 2008 г. |
| 2009 г. | 2008г. |
| 1 | Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы (тыс. человек) | 7356 | 4990 | 147,4 |
| 2 | Численность граждан, признанных безработными (тыс. человек) | 3811 | 2105 | 181,0 |
| 3 | Численность граждан, нашедших работу при содействии органов службы занятости (тыс. человек) | 4139 | 3422 | 121,0 |
| 4 | Численность граждан, проходивших обучение по направлению органов службы занятости (тыс. человек) | 305 | 216 | 141,2 |
| 6 | Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости на конец отчетного периода (тыс. человек) | 2015 | 1245 | 161,8 |
| 7 | Потребность в работниках, заявленная в органы службы занятости на конец отчетного периода (тыс. человек) | 1005 | 1427 | 70,4 |
| 9 | Уровень регистрируемой безработицы на конец отчетного периода (%) | 2,7 | 1,6 |  - |
| 1 | Напряженность на рынке труда (численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в расчете на одну заявленную вакансию) | 2,3 | 1,0 |  - |

\*Источник: www.old.rostrud.info/results

Таким образом, можно сделать вывод, что численность граждан, обратившихся в органы служб занятости намного возросло по сравнению с 2008 годом, но показатель безработицы также намного увеличился. Это связано, прежде всего, с начавшимся кризисом, что привело к сокращениям на многих предприятиях. В то же время в 2009 немного возросло и количество граждан, принятых на работу при содействии Органов служб занятости.

2.2 Состояние рынка труда в России. Тенденции и перспективы ее развития

2010 год уже воспринимается на рынке как «посткризисный». Хотелось бы отдельно рассмотреть тенденции развития рынка труда, и сравнить показатели предыдущих лет на рынке труда.

Численность экономически активного населения в марте 2010г. составила, по итогам обследования населения по проблемам занятости, 74,6 млн.человек, или более 52% от общей численности населения страны, в их числе 68,2 млн.человек, или 91,4% экономически активного населения были заняты в экономике и 6,4 млн.человек (8,6%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрировано в качестве безработных 2,2 млн.человек.

Уровень занятости населения Российской Федерации (%)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | март 2010 |
| Российская Федерация | 61,1 | 61,4 | 63,0 | 63,4 | 62,3 | 61,2 |

\*Источник: www.gks.ru

Таким образом, уровень занятости населения экономической деятельностью (доля занятого населения в общей численности населения в возрасте 15-72 лет) существенно повышался с 2005 - 2008 г. Но с 2009 начинается спад, связанный с кризисом. С начала 2010 г показатель уровня занятости растет. Так, в январе он составлял 60,8%. Февраль – 61,2% (февраль 2009 – 60,2%). Всё это говорит о том, что ситуация на рынке труда улучшается, занятых становится больше, соответственно меньше безработных.

Уровень безработицы населения Российской Федерации (%)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | март 2010 |
| Российская Федерация | 7,2 | 7,2 | 6,1 | 6,3 | 8,2 | 8,6 |

\*Источник: www.gks.ru

Несмотря на то, что в 2010 году уровень безработицы вырос (Январь 2010-9,2%) последние три месяца (март, апрель, май) наблюдается уменьшение числа безработных. Так, газета Ведомости сообщает: “Снижение безработицы продолжается третий месяц подряд, к 12 мая в государственных службах занятости было зарегистрировано 2 122 275 безработных, что на 1,1% (23 817 человек) меньше, чем неделей ранее, сообщает Минздравсоцразвития. Для сравнения: в аналогичный период 2009 г. снижение численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, составляло 0,3%.

Снижение безработицы зарегистрировано в 73 регионах Федерации.

С начала кризиса (октября 2008 г.) общая численность официально уволенных работников достигла 1 121 943 человека, из них было трудоустроено 339 539 человек, в том числе 194 588 — в прежних организациях”.[[7]](#footnote-7)

Что касается безработицы по федеральным округам. Самый низкий уровень безработицы, соответствующий критериям МОТ, по данным обследования населения по проблемам занятости, отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий - в Северо-Кавказском федеральном округе.

Это связанно с тем, что во многих республиках Северо-Кавказского Федерального округа экономика является дотационной, с высоким уровнем безработицы и низким уровнем жизни.

\*Источник: www.gks.ru

2010 – это год осмысления кризиса и поиска различных способов выхода из него. Самый сильный пик кризиса пришелся на 2009 года.

На сегодняшний день рынок оживает, люди не боятся менять работу в поисках лучших условии. Конечно, общая ситуация за январь-март не так впечатляет, как показатели начала 2008 года, но в целом тенденции положительные.

Таким образом, ситуация в российской экономике стабилизировалась и наметился определенный рост, ожидать быстрого восстановления рынка труда не приходится.

Что касается государства, то можно сказать, что велась активная помощь гражданам потерявшим работу во время кризиса. Службы занятости регистрировали безработных и помогали гражданам в поисках работы, выплачивались пособия по безработице. Также правительство уделяло большое внимание малому предпринимательству, т.к. это привело бы к увеличению числа занятых в экономике.

Если еще в 2007 году спрос на многие специальности на российском рынке труда многократно превышал предложение, и предприятия были вынуждены порой переманивать друг у друга даже не очень опытных и квалифицированных специалистов, то во время кризиса 2008-2009 года начались сокращения персонала в финансовом и банковском секторе, а также в строительстве, и продолжались повсеместно.[[8]](#footnote-8)

Вместо повсеместного сокращения персонала, многие российские компании сокращают заработные платы сотрудников. Таким образом, удается сохранить рабочие места и специалистов, а также избежать серьезных потрясений в социальной сфере. Правительство так же препятствовало массовым увольнениям работников.

В целом кризис 2008-2009 года в России негативно повлиял на рынок труда, но на сегодняшний день ситуация стабилизируется.

Глава 3 Кадры предприятия и определение потребности в рабочих и специалистах на предприятии

3.1 Определение потребности в рабочих и специалистах на предприятии

Рабочая сила – это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Отличие этого особенного товара от других товаров заключается в том, что он:

- создает стоимость больше чем он стоит;

- без его привлечения невозможно осуществлять любое производство;

- от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов, экономика хозяйствования в целом.

Обеспечение предприятия рабочей силой следует рассматривать с позиции отношений, складывающихся на рынке труда. Уровень социального партнерства во многом определяют результаты организации труда, его эффективность, а соотношение занятости населения и безработицы влияет на характер предложения рабочей силы.

Все это предполагает разработку и проведение на каждом предприятии соответствующей кадровой политики, основными направлениями которой должны быть:

- определение потребностей в рабочей силе, как в количественном, так и в профессионально-квалификационном разрезах;

- формы привлечения;

- разработка мероприятий по улучшению использования кадров.

Потребность в персонале[[9]](#footnote-9) – это совокупность работников соответствующей структуры и квалификации, объективно необходимых фирме для реализации стоящих перед ней целей и задач согласно избранной стратегии развития. Определяют общую и дополнительную потребность в персонале.

Общая потребность – это вся численность персонала, неободимая фирме для выполнения запланированного объема работ.

Дополнительная потребность - характеризует дополнительное количество персонала, необходимое в планируемом периоде к уже имеющейся численности работников на начало периода. Исходными данными, для определения численности персонала, являются предусмотренные в плановом периоде снабженческо-сбытовая, производственная, научно-техническая, инвестиционная и другие функциональные программы деятельности предприятия, штатное расписание, наличие и структура рабочих мест и др.

Определение потребности в персонале предусматривает определение целей и задач на предстоящий плановый период в области человеческих ресурсов исходя из главных целей предприятия, условий выпуска продукции и ее сбыта; определение места и времени дефицита рабочей силы; прогнозирование изменений спроса на рабочую силу на рынке труда; определение численности работающих; оценку текучести кадров и обеспечение современной замены увольняющихся и др.

Состав работающих на предприятии делится:

- на промышленно-производственный персонал (ППП);

- непромышленный персонал.

Промышленно-производственный персонал – занятые в производственной деятельности или обслуживании производства работники основных и вспомогательных цехов, аппарата заводоуправления, лабораторий, научно-исследовательских и опытно-конструкторских отделов, вычислительных центров.

Структура персонала предприятия

|  |
| --- |
| Списочный состав персонала предприятия |
| Непромышленный персонал (МОП, охрана, персонал пунктов питания, мед. персонал и.т.д.) | Промышленно-производственный персонал(ППП) |
| Административно-управленческий персонал | Рабочие | Инженерно-технические работники (ИТР) | Служащие |
| Основные производственные | Вспомогательные |

\*Источник: Экономика предприятия (фирмы)- Учебник под ред. проф. О.И.Волкова – РЭА им. Г.В.Плеханова – ИНФА-М-2007

Персонал непромышленных подразделений – работники, занятые в жилищном, коммунальном и подсобном хозяйствах, здравпунктах, профилакториях и учебных заведениях.

Директора, мастера, главные специалисты являются руководителями – работниками, занимающими должности руководителей предприятия. В зависимости от выполняемых функций они подразделяются на руководителей высшего, среднего и низового звеньев

Агенты, кассиры, делопроизводители, секретари, статистики, бухгалтера – это служащие, то есть работники, производящие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

Основная категория персонала – это рабочие, которые участвуют в изготовлении продукции, в ремонте и уходе за оборудованием, производят перемещение предметов труда и готовой продукции. Численность персонала за период меняется, так как в течение периода происходит их движение (прием, увольнение). Поэтому численность работников характеризуется средними величинами.

С повышением автоматизации производственных процессов уменьшается доля затрат труда основного контингента производственных рабочих и увеличивается - вспомогательного и ИТР, не говоря уже о гибком интегрированном производстве, где основные, вспомогательные и обслуживающие процессы интегрируются в единый производственный процесс.

Во многих западных фирмах персонал подразделяют на следующие категории:

- управленческий персонал;

- служащие;

- квалифицированные рабочие и технический персонал ;

- полуквалифицированные рабочие;

- неквалифицированные рабочие.

Численность основных производственных рабочих определяется на основании расчета трудоемкости производственной программы и баланса времени одного рабочего.

Численность производственных рабочих-сдельщиков (Pсд):

Рсд = tпр / Kв.н \* Fпр

где tпр - трудоемкость производственной программы (нормо-час.);

Kв.н - коэффициент выполнения норм;

Fпр - полезный фонд времени одного рабочего за год (ч).

Определяя потребность в персонале, следует учитывать:

-потребность в высвобождении персонала в связи с ростом производительности труда, сокращением объема производства, простоями и др.

-потребность в увеличении численности, связанным с расширением производства;

-потребность в замещении персонала по годам планируемого периода в связи с увольнениями, уходом на пенсию, переходом на инвалидность и др.

Численность работников предприятия в плановом периоде может быть определена по следующей формуле:

Чпп = Чб \* Iq+Э[[10]](#footnote-10)

Чпп- среднесписочная плановая численность работающих;

Чб- среднесписочная численность работающих в базисном периоде

Iq – индекс изменения объема производства в плановом периоде;

Э- общее изменение (уменьшение – минус, увеличение – плюс) исходной численности работающих.

Более точным является метод расчета плановой численности промышленно-производственного персонала на основе полной трудоемкости изготовления продукции:

Чппп = t / (Б\* Квн) ,

где t - полная плановая трудоемкость производственной программы, чел.-ч.;

Б - баланс рабочего времени одного работника (расчетный эффективный фонд рабочего времени);

Кв.н. - ожидаемый коэффициент выполнения норм.

Общая численность рабочих (чел.), занятых на нормируемых работах, определяется по формуле:

Ч = t / m,

где t - плановая трудоемкость единицы определенного вида продукции, чел.-ч.;

m - количество изделий данного вида продукции, единиц

Численность производственных рабочих-повременщиков и вспомогательных рабочих устанавливается по штатным расписаниям, где показывается явочная численность, которая определяется по числу рабочих мест в соответствии с технологией производства, нормами обслуживания и сменностью работ.

Расчет потребности в ИТР, служащих, МОП и охране осуществляется в соответствии со структурой управления предприятием и штатным расписанием.

Численность охраны и пожарной охраны определяется по числу постов охраны, нормам обслуживания и режиму работы, а численность учеников - в соответствии с дополнительной потребностью в работающих или с учетом возмещения их убыли.

3.2 Кадры и количественная характеристика персонала

Количественная характеристика персонала измеряется в первую очередь такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность - это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность включает лишь работников, явившихся на работу.[[11]](#footnote-11)

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется как частное от деления суммы всех списочных данных за каждый день на календарное число дней в месяце. При этом в выходные и праздничные дни показывается списочная численность работников за предыдущую дату. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12).

Движение работников на предприятии (оборот) характеризуют следующие показатели:

1. Коэффициент оборота по приему = число принятых за период / среднее списочное число за этот период

2. Коэффициент оборота по выбытию = число выбывших за период / среднесписочное число за этот период

3. Коэффициент замещения = (число принятых – число выбывших) / среднее списочное число работников

4. Коэффициент текучести = число выбывших по причинам текучести – это увольнение по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения, по решению судебных органов / численность персонала на конец периода

5. Коэффициент постоянства кадров = число работников, проработавших весь отчетный год / численность на конец периода[[12]](#footnote-12)

Плановые расчеты по каждой категории работающих ведутся с применением различных методов определения необходимой их численности.

Численность основных рабочих, занятых на ненормируемых работах, а также вспомогательных рабочих рассчитывается по нормам обслуживания с учетом сменности работ.

При составлении баланса рабочего времени определяют число дней или часов, которое следует отработать каждому рабочему в течение планового периода, число дней неявок на работу, среднюю продолжительность рабочего дня одного среднесписочного рабочего.

В балансе рабочего времени различают три категории фонда времени: календарный, номинальный и эффективный.

Календарный фонд равен числу календарных дней планового периода, а номинальный - при условии прерывного производства - календарному с учетом вычета выходных и праздничных дней.

Номинальный фонд за вычетом неявок вследствие болезни, отпусков и выполнения общественных и государственных обязанностей составляет эффективный фонд рабочего времени.

Численность руководителей, специалистов и служащих рассчитывается по каждой функции методом прямого нормирования или методом корреляционной зависимости. Руководители предприятий при установлении численности управленческого персонала могут руководствоваться типовыми штатными расписаниями, разработанными НИИ.

Численность непромышленного персонала не зависит от численности промышленно-производственного персонала и определяется раздельно по каждому виду деятельности с учетом особенностей (детские учреждения, жилищно-коммунальное хозяйство, подсобное сельское хозяйство и т.п.).

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией кадровой политики, основными целями которой являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;

- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;

- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Реализация этих целей предполагает выполнение многих функций, а именно: -планирование, наем и размещение рабочей силы, включая отбор, ориентацию и адаптацию;

-обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации;

-оценку персонала (проведение аттестации работников, продвижение по службе и организация карьеры);

-определение условий найма, труда и его оплаты;

-мотивацию труда и соблюдение дисциплины;

-обеспечение формальных и неформальных связей, создание благоприятного психологического климата в коллективе;

-реализацию социальных функций (льготное питание на предприятии, помощь семье, организация отдыха и др.);

-контроль за безопасностью труда.

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы и менеджеры: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел технического обучения, управляющие (директора, менеджеры) персоналом

Методы расчета численности работников предприятия[[13]](#footnote-13):

|  |  |
| --- | --- |
| Метод расчета численности работников предприятия | Формула расчета |
| По трудоемкости производственной программы | Нч=(Тпл/Фн)/Квн,Где Тпл – плановая трудоемкость производственной программы, нормо-часов; Фн- нормативный баланс рабочего времени одного рабочего в год, часов; Квн – Коэффициент выполнения норм времени(выработки) рабочими |
| По нормам выработки | Нч=(ОПпл/Нвыр)/Квн,Где ОПпл – плановый объем продукции (выполненных работ) за определенный период времени;Нвыр – плановая норма выработки в тех же единицах измерения за тот же период времени. |
| По нормам обслуживания | Нч=Ко/Но\*С\*КспГде Ко-количество единиц установленного оборудования; Но- норма обслуживания единицы; С – число рабочих смен; Ксп – коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную.  |
| По рабочим местам | Нч=М\*С\*Ксп,Где М – число рабочих мест. |

\*Источник: Скляренко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия: Учебник. -М.: ИНФРА-М, 2006.-528с. - (Высшее образование) стр. - 325

Глава 4. Проблемы обеспечения предприятий и организаций рабочей силой

4.1 Основные проблемы предприятий в обеспечении кадрами

Сегодня на российском рынке труда наблюдается профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. В настоящий момент в стране ощущается нехватка квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям.

Одной из причин этого является несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и по профессиональной структуре. Структура профессионального образования смещена в пользу высшей школы.

Структура начального и среднего профессионального образования не отвечает потребностям рынка труда, поэтому спрос на квалифицированных рабочих и специалистов не может быть полностью удовлетворен.

На сегодняшний день выявлен ряд общих проблем в существующей структуре наемной рабочей силы. Представляется, что достаточно четкое осмысление объективных причин системности этих проблем, будет полезно не только при разработке разделов конкретных бизнес-планов, касающихся планирования рабочей силы, но и для постановки более общих вопросов, связанных со стратегией ее воспроизводства. Представляется, что уже в ближайшей перспективе даже относительно успешные предприятия столкнутся с рядом проблем, связанных с рынком рабочей силы.

Первая проблема вытекает из сложившейся к настоящему времени крайне несбалансированной возрастной структурой персонала. Образовался значительный разрыв между молодыми и пожилыми работниками. На предприятиях практически отсутствуют работники среднего, самого энергичного возраста от 30 до 49 лет.

Вторая проблема связана с развалом системы воспроизводства рабочей силы. Значительное количество ПТУ практически прекратили свое существование. Молодые люди приходят на рабочие специальности необученными и получают первичные профессиональные навыки от немногих, еще оставшихся рабочих предпенсионного и пенсионного возраста. Благо для производства товаров широкого потребления не нужно особо высокой квалификации.

И, наконец, третья проблема, психологического характера. Пожилой, в основном, топ-менеджмент предприятий, как правило, предвидя скорый уход на пенсию, очень редко проявляет инициативу по развитию предприятия в любых направлениях. Пережив “голодные” 90-е годы, он предпочитает, зачастую не без ведома акционеров, в максимально возможных размерах переводить выручку в фонд потребления. Пользуясь хозяйственной самостоятельностью, назначает себе несоизмеримые со средней зарплаты, премии, выплаты, беспроцентные кредиты и т. п. Соответственно максимизируется размер дивидендов. Представляется, что, не в последнюю очередь, такое поведение собственников и топ-менеджмента связано и с осознанием безрадостной перспективы наступления коллапса с воспроизводством рабочей силы для своих предприятий в обозримом будущем. В связи с изложенным, представляется, что без скорейшего вмешательства государства, хотя бы на уровне правительства Московской области, в решение проблемы воссоздания, в том или ином виде, системы профессиональной подготовки квалифицированных кадров для рынка трудовых ресурсов, многим предприятиям Подмосковья грозит несостоятельность.

На предприятиях отсутствует единая система работы с кадрами, прежде всего, в области научно обоснованного изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников, в соответствии с их деловыми и личностными качествами. Структура кадровых служб, качественный состав и уровень оплаты труда их работников не всегда отвечает задачам реализации активной кадровой политики. Практически не ведется подготовка специалистов для работы в этих службах.

Начальное и среднее профессиональное образование сегодня отнесены к компетенции субъектов Российской Федерации, что должно позволить гибко ориентировать структуру предоставляемых образовательных услуг на потребности региональных рынков труда. Однако соответствующая работа по реформированию систем начального и среднего профессионального образования ведется в регионах недостаточно активно.

Низкий уровень заработной платы в бюджетном секторе и отдельных отраслях внебюджетного сектора способствует углублению диспропорций на рынке труда.

Низкий уровень оплаты труда в указанных отраслях приводит к оттоку квалифицированных кадров в другие сектора экономики и к снижению спроса на профессиональное образование по низкооплачиваемым специальностям, т.е. невозможности восполнить кадровый дефицит в перспективе.

4.2 Дефицит рабочей силы на предприятиях и решение проблемы обеспеченности предприятий рабочей силой

По экспертной оценке с дефицитом рабочей силы сталкивается две трети предприятий Российской Федерации. В большей степени он характерен для крупных предприятий.[[14]](#footnote-14)

Предприятия, находящиеся в государственной собственности, в меньшей степени, чем все остальные испытывают дефицит сотрудников (58%). А в наибольшей – предприятия, находящиеся в иностранной или совместной форме собственности (68%).

Потребность предприятия в рабочей силе прямо и непосредственно связана с текучестью кадров. При этом, возможно, что именно текучесть кадров провоцирует дополнительную потребность в персонале.

В меньшей степени испытывают дефицит рабочей силы те предприятия, на которых не случается трудовых конфликтов. Так, испытывают дополнительную потребность в кадрах 65% предприятий, на которых происходили трудовые конфликты, и 51% предприятий, где этих конфликтов не было.

Есть определенная зависимость между приоритетами экономического развития предприятия и остротой потребности в рабочей силе. В большей степени дефицит рабочей силы ощущают те предприятия, перед которыми стоит проблема выживания (64%). Практически рядом с ними идут те предприятия, которые ставят перед собой цель развития (62%). По сравнению с ними меньшую потребность в персонале демонстрируют те предприятия, перед которыми в настоящее время стоит задача сохранения своих рыночных позиций (56%).

По степени остроты для предприятий проблемы дефицита трудовых ресурсов и по принадлежности их к определенной отрасли народного хозяйства можно выделить несколько групп.

-Наиболее высокая потребность в персонале (более 70% предприятий испытывают дефицит квалифицированных кадров). В эту группу входят предприятия машиностроительной сферы, металлургии, здравоохранения, текстильного производства, а также производства неметаллических продуктов.

-Повышенная потребность в персонале (на уровне 60-70% предприятий, нуждающихся в кадрах). В эту группу входят предприятия из сферы операций с недвижимостью, предоставления услуг, из мебельного и химического производства, строительства, транспортной сферы, гостинично- ресторанного бизнеса, сельского хозяйства.

-Высокая потребность в персонале (на уровне 50-60% предприятий, нуждающихся в кадрах). В эту группу входят предприятия, относящиеся к коммунальным службам, лесному хозяйству, целлюлозно-бумажной промышленности, пищевой промышленности, к добыче полезных ископаемых.

-Пониженная потребность в кадрах (на уровне 40-50% предприятий, нуждающихся в кадрах). В эту группу входят предприятия из следующих сфер: связь, торговля, образование, производство и распределение электроэнергии, газа и воды.

-Низкая потребность в кадрах (менее 40% предприятий испытывает дефицит кадров). В эту группу вошли предприятия всего из двух отраслей народного хозяйства: финансовой сферы и рыболовства, рыбоводства.

Наибольший дефицит в рабочей силе испытывают предприятия Северо-Западного федерального округа (72% из них сталкиваются с дефицитом работников), а наименьший – предприятия Южного федерального округа (с дефицитом работников сталкивается 54,3% из них).

Дефицит кадров наиболее характерен для предприятий, расположенных в следующих регионах: Вологодская область (81% предприятий испытывают дефицит работников), Нижегородская, Московская, Курганская, Псковская области (все по 79%), Тульская, Свердловская, Волгоградская области (все по 78%), Калужская область и Республика Карелия (по 74%), Республика Татарстан (71%).

Если исходить из структуры потребности в рабочей силе, то наиболее дефицитной группой работников являются квалифицированные работники (рабочие и служащие, имеющие среднее или начальное профессиональное образование), занятые, в первую очередь, на основном производстве. Это характерно для всех типов предприятий, вне зависимости от формы собственности, географического местоположения, численности занятых на них сотрудников и сферы экономической деятельности (за исключением торговли, здравоохранения и образования).

Наиболее острый дефицит квалифицированных рабочих существует в обрабатывающих производствах и строительстве. По сравнению с другими предприятиями он также более ярко выражен в крупных (свыше 1000 человек) компаниях.

В целом, дефицит квалифицированных работников, занятых на основном производстве, испытывают 63% предприятий (из них 19% отмечает его остроту). Еще больший дефицит именно этой категории работников у тех предприятий, которые в принципе сталкиваются с дефицитом персонала: 80,2% из них нуждаются в квалифицированных работниках.В целом по всей совокупности предприятий получается, что в настоящее время неквалифицированные работники более дефицитны, чем специалисты с высшим образованием. Исключений из этого правила несколько. Специалисты высшего уровня квалификации более востребованы, чем неквалифицированные рабочие, иностранными и совместными предприятиями, а также сверхкрупными (свыше 3000 занятых) компаниями. Что касается сфер экономической деятельности, то приоритет специалистам с высшим образованием перед неквалифицированными работниками отдают:

-Здравоохранение (специалисты с высшим образованием – наиболее востребованная категория из всех);

-Добыча полезных ископаемых (менее дефицитными, чем неквалифицированные работники, являются только руководители высшего управленческого звена);

-Предоставление услуг;

-Производство и распределение электроэнергии, газа, воды;

-Финансовая деятельность (неквалифицированные сотрудники – наименее востребованная категория работников).

В наибольшей же степени неквалифицированные сотрудники востребованы в торговле, гостинично- ресторанном бизнесе, в сфере образования. В этих трех областях экономики неквалифицированные работники являются наиболее востребованными среди всех категорий сотрудников. Также повышенный спрос на неквалифицированных работников отмечается среди частных предприятий – здесь он более высок, чем среди компаний других форм собственности, и среди предприятий, выбравших стратегию «выживания».

Если же говорить о структуре потребности в специалистах с высшим образованием, то в целом наиболее востребованными оказались конструкторы, технологи, а также инженеры-механики, инженеры-электрики. Дефицит специалистов именно этого профиля в настоящее испытывает примерно половина работодателей (44%).

Около трети всех предприятий (34%), нуждается в специалистах по информационным технологиям, программистах, системных администраторах, «компьютерщиках». Примерно на этом же уровне (28%) находится спрос на специалистов, занимающихся продвижением товаров и услуг на рынок: менеджерах по продажам, (сбыту) и специалистах по маркетингу и рекламе. Несколько ниже потребность предприятий в юристах: об их дефицитности говорило только каждое пятое предприятие.

Что касается структуры потребности предприятий в специалистах с высшим образованием в принципе, как было показано ранее, руководящее звено не находится в зоне активного дефицита предприятий. Конечно, это так выглядит на фоне чрезвычайно высокой востребованности всех остальных групп работников, а в целом ни по одному из критериев группировки (форма собственности, социально-экономическое благополучие, размер предприятия, сфера экономики и т.д.) «руководители» не оказались избыточными.

Общей тенденцией является то, что среди всех групп руководителей по степени дефицитности на первое место выходят линейные руководители. По сравнению с другими отраслями экономики, в них в большей степени нуждается строительство и финансовая сфера.

По экспертной оценке причинами возникновения дефицита трудовых ресурсов являются следующие.

В основе кадрового голода лежат пять основных причин это:

-низкая заработная плата, которую предлагает соискателям предприятие;

-отсутствие возможности предоставить новым работникам жилье;

-выпускники высших учебных заведений не хотят работать по полученной специальности;

-тяжелые условия труда, существующие на предприятии;

-недостаточное количество специалистов, выпускаемых средними и начальными профессиональными образовательными учреждениями.

По мнению предприятий, дефицит персонала связан, скорее, с проблемами, существующими у работодателя (непривлекательное предложение), чем у потенциальных работников.

Чаще всего отмечают «низкую заработную плату» в качестве причины дефицита работников предприятия, расположенные в Сибирском федеральном округе (61% предприятий указывает на эту причину) и Северо-Западном федеральном округе. Реже всего на эту причину дефицита персонала указывают предприятия из Дальневосточного федерального округа (35%).

Намного чаще ссылаются на «низкую заработную плату», как на причину дефицита работников, предприятия, находящиеся в государственной собственности (68% из них выбирают эту причину). В комментариях к этому пункту представители предприятий указывали, что крайне ограничены в возможностях и инструментах стимулирования работников, поскольку «зарплата регулируется государством». Реже упоминают о заработной плате в качестве причины дефицита сотрудников акционерные общества и частные предприятия (46% и 41%, соответственно). Еще значительно реже на нее указывают иностранные предприятия или предприятия, находящиеся в совместной собственности с иностранным капиталом – 18%.

Наиболее остро стоит вопрос о том, что затруднения с привлечением необходимых специалистов вызваны низким уровнем заработной платы, для предприятий из сферы связи (86,2%), транспорта и образования (по 70%), а также для коммунальных служб (68,3%), здравоохранения (62%) и сельского хозяйства (61%).

Наоборот, относительно менее редко (не больше 30% предприятий) ссылались на низкий уровень заработной платы в качестве трудности для привлечения персонала строители, металлурги, предприятия, занятые химическим производством и добычей полезных ископаемых.

15% из предприятий, испытывающих дефицит работников, отмечают, что он связан с отсутствием перспектив развития у региона, района, населенного пункта, где расположено предприятие. Наиболее часто указывали на непривлекательность месторасположения предприятия респонденты из Северо-Западного федерального округа (21%), наоборот, в Приволжском и Южном федеральных округах ссылки на этот фактор были крайне редки (5% и 4%, соответственно).

Еще одна причина дефицита трудовых ресурсов – это нежелание молодежи работать по полученной специальности. Речь идет о более широкой трактовке вопроса. По мнению представителей некоторых предприятий, существенной (и постоянно набирающей силу) является проблема потери населением мотивации к труду, «нежелание работать вообще», «безответственность и лень граждан», «наличие вредных привычек».

Вышеуказанные данные позволяют сделать вывод о том, что проблемы, связанные с дефицитом рабочей силы, не в последнюю очередь связаны с внутренними проблемами компаний и с вопросами администрирования территорий. К «внутрифирменным» проблемам мы бы отнесли крайне незначительное внимание к проблемам персонала, которое выражается не только в существенных пробелах в управлении персоналом (вопросы подбора, стимулирования, обучения), но косвенно сказываются на других сферах жизнедеятельности фирм – в том числе, на низком внимании к вопросам обеспечения техники безопасности, охраны труда.

Вопросы регионального администрирования сопряжены с проблемой создания благоприятного климата для активизации дееспособной части местного населения (стимулы к труду, формирование нового более привлекательного образа жизни, связанного с трудовой деятельностью и т.д.), а также для создания условий для социальной адаптации трудовых мигрантов.

Существующий кадровый дефицит в экономике частично замещается за счет привлечения иностранных работников. За последние три года трудовая иммиграция росла быстрыми темпами, увеличившись с 702,5 тыс. чел. в 2005 году до 1,7 млн. чел. в 2007 году.

Решением проблемы обеспечения трудонедостаточных регионов квалифицированными трудовыми ресурсами будет способствовать реализация мероприятий по привлечению на постоянное место жительства иностранных граждан из числа соотечественников. Но этого количества рабочих будет явно недостаточно.

Сохраняется спрос на низкоквалифицированный труд иностранных граждан, которые не претендуют на высокую заработную плату, постоянное жилье, безопасные условия труда, социальное и медицинское страхование, что выгодно для российских работодателей.

Таким образом, складывающаяся ситуация на рынке труда привела к тому, что многие предприятия решают эту проблему привлечением иностранной рабочей силы.

Большую часть иностранной рабочей силы составляют работники, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, из таких стран как Узбекистан, Украина, Таджикистан, Молдавия, Киргизия, Азербайджан.

Наибольшее число иностранных работников из стран дальнего зарубежья являются гражданами Китая, Турции, Кореи, Вьетнама. Сегодня в Российской Федерации работают иностранные работники из 137 стран мира.

В большинстве регионов Российской Федерации наблюдается рост количества трудовых мигрантов в сферах строительства, автоперевозок, обрабатывающего производства и других отраслях экономики. Так, по данным ФМС, в г. Москве, в 2007 г. выдано в 11,1 раз больше разрешений на работу в строительном секторе, в 2,3 раза – в области обеспечения транспортных услуг, в 4,1 раза - в секторе ЖКХ, в 2,6 раз - в сфере торговли, чем за аналогичный период предыдущего года.

Иностранные работники привлекаются более чем по 2,6 тыс. наименований профессий и должностей. Самыми востребованными являются: подсобные рабочие, каменщики, опалубщики, штукатуры, плотники, маляры. Менее востребованы овощеводы и работники зеленого хозяйства.

Наибольшее количество иностранных работников востребовано в тех регионах, где наблюдается активный экономический рост, развитие промышленного производства, либо освоение новых месторождений полезных ископаемых, что требует привлечения дополнительных трудовых ресурсов. Среди них: города Москва и Санкт-Петербург, Московская область, Красноярский край, Свердловская, Иркутская, Новосибирская, Челябинская области.

Иностранные граждане, прибывающие в Российскую Федерацию в порядке, требующем получение визы, сосредоточены в основном в Центральном, Уральском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах. К субъектам Российской Федерации, наиболее активно использующим иностранную рабочую силу, относятся: Красноярский край, Приморский край, Хабаровский край, Сахалинская область, Читинская область, Тюменская область, Иркутская область, а так же в Московская область, г. Москва, г. Санкт-Петербург.

Иностранные гражданине, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, трудятся в основном в Центральном федеральном округе, меньше в Уральском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах.

Территориальное распределение трудящихся-мигрантов связано с географическим положением регионов. Для работодателей из Дальневосточного или Сибирского федеральных округов выгоднее привлекать рабочую силу из Китая, Вьетнама и КНДР, чем из стран СНГ.

Таким образом, привлечение иностранных работников для осуществления трудовой деятельности осуществляется во всех регионах страны, причем в 31 субъекте Российской Федерации численность иностранной рабочей силы превышает десять тысяч человек.

Как отмечалось ранее, одной из важнейших проблем использования иностранной рабочей силы является нелегальная трудовая миграция. По экспертным оценкам, в теневом секторе экономики нелегально трудятся от 5 до 10 миллионов мигрантов.

Основными причинами кадрового дефицита и привлечения трудящихся-мигрантов являются:

- нежелание российских работников трудиться по ряду профессий из-за низкого качества рабочих мест (низкий уровень оплаты труда, вредные и опасные условия труда, высокие риски профессиональных заболеваний, тяжелый физический и неквалифицированный труд);

- отсутствие кадров необходимой квалификации в связи с потерей взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг, недостаточной профессиональной ориентацией граждан, низкой профессиональной и территориальной мобильностью рабочей силы.

Особо активно происходит замещение кадрового дефицита за счет иностранных работников в строительстве, где наиболее востребованы каменщик, штукатур, бетонщик, плотник, маляр. Также, мигранты привлекаются в сельском хозяйстве, на транспорте, в торговле.

Наибольшее число иностранных работников занято в качестве подсобных рабочих, т.е. неквалифицированным трудом. Однако, значительное число трудящихся-мигрантов работает по профессиям, требующим начального и среднего специального образования (электрогазосварщик, слесарь, повар).

Внедрение новых производств сопровождается привлечением иностранных специалистов с высшим образованием (технологов, инженеров-механиков, инженеров-электриков) во многом из-за отсутствия отечественных кадров на рынке труда.

Увеличение масштабов трудовой иммиграции, расширение ее региональной, отраслевой и профессиональной структуры требует внедрения эффективной системы мониторинга и оценки обеспеченности регионов трудовыми ресурсами, необходимой для управления миграционными потоками.

Заключение

Рынок труда с его классическими признаками в российской экономике еще развит недостаточно. Гарантий стабильной занятости, даже при относительной низкой заработной плате, госсектор уже не дает. Негосударственный сектор экономики развивается медленно.

Рынок труда является саморегулирующейся структурой, которая выполняет определенные функции по распределению, перераспределению рабочей силы между отраслями и сферами производства. Вместе с тем, государство должно направлять процесс саморегуляции рынка труда и сглаживать негативные последствия действия ряда специфических факторов. Помимо этого службы занятости должны содействовать в государственной политике занятости, вести учет безработных и помогать в трудоустройстве.

На сегодняшний день Россия ведет пассивную политику на рынке занятости, но постепенно, можно сказать, что она переходит к активным мерам, что приводит к повышению эффективности политики занятости.

Что касается кризиса 2008-2009 года, то он негативно повлиял на рынок труда России, многие люди потеряли работу из-за сокращения работников, но тем не менее по приведенным статистическим данным, можно сказать что в 2010 году ситуация стабилизируется.

Россия включается в международный рынок труда, идет активный обмен рабочей силой между Россией и странами ближнего и дальнего зарубежья в результате расширения легальной и нелегальной миграции.

Напряженность на рынке труда возникает из-за отраслевой и профессионально-квалификационной структуры занятых. Учреждения профессионального образования недостаточно гибко реагируют на изменение требований рынка труда. Продолжается подготовка кадров для отраслей, переживающих спад, где происходит значительное высвобождение работников, сохраняется тенденция превышения выпуска специалистов учебными заведениями над спросом со стороны работодателей.

Формирование рынка труда в России, его прогнозирование, является неотъемлемой частью становления рыночного механизма. Основными направлениями его регулирования должны стать: борьба против дальнейшего спада производства; недопущение массовой безработицы; принятие мер по повышению уровня жизни населения и др.

Список литературы

1. Государственное регулирование рыночной экономики под ред. Кушлина В.И Учебник 2005 2-е изд -829с
2. Кейнс Дж.М “Общая теория занятости, процента и денег” М.., 1978.
3. Скляренко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия:Учебник. -М.: ИНФРА-М, 2006.-528с. - (Высшее образование)
4. Т.А.Фролова. Экономика предприятия: конспект лекций Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005
5. Т.П. Сиротина ЭКОНОМИКА И СТАТИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ. М.: ММИЭИФП, 2004. — 72 с. Учебное пособие.
6. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. -М.:Издательство "Экзамен", 2006. -736с.
7. Экономика предприятия (фирмы)- Учебник под ред. проф. О.И.Волкова – РЭА им. Г.В.Плеханова – ИНФА-М-2007-
8. Экономика и социология труда. Учебник под ред. Л.А. Попова Учебное пособие РЭА.
9. Положение о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 (в ред. Постановления Правительства РФ от 05.09.2007 N 559).
10. Трудовой кодекс РФ
11. “ФЗ о занятости населения Российской Федерации” от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 27.12.2009)
12. www.rostrud.ru - федеральная служба по труду и занятости.
13. www.gks.ru - федеральная служба государственной статистики.
14. www.rconsult.ru – росконсалт.
15. www.economic-crisis.ru – экономический кризис ру.
16. Ведомости – деловая газета от 17.05.2010
1. Кейнс Дж.М “Общая теория занятости, процента и денег” М.., 1978. С-335 [↑](#footnote-ref-1)
2. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. -М.:Издательство "Экзамен", 2006. – стр. 152 [↑](#footnote-ref-2)
3. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. -М.:Издательство "Экзамен", 2006. – стр. 153 [↑](#footnote-ref-3)
4. “ФЗ о занятости населения Российской Федерации” от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 27.12.2009) Статья 5. [↑](#footnote-ref-4)
5. ФЗ о занятости населения Российской Федерации” от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 27.12.2009) Статья 25. [↑](#footnote-ref-5)
6. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. -М.:Издательство "Экзамен", 2006. – стр. 162 [↑](#footnote-ref-6)
7. Ведомости ст. Михаила Малыхина от 17.05.2010 [↑](#footnote-ref-7)
8. http://www.economic-crisis.ru/rynki-crizis/krizis-rynok-truda-rossii.html [↑](#footnote-ref-8)
9. Экономика предприятия (фирмы)- Учебник под ред. проф. О.И.Волкова – РЭА им. Г.В.Плеханова – ИНФА-М-2007 стр. -169 [↑](#footnote-ref-9)
10. Экономика предприятия (фирмы)- Учебник под ред. проф. О.И.Волкова – РЭА им. Г.В.Плеханова – ИНФА-М-2007- стр. 170 [↑](#footnote-ref-10)
11. Скляренко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия: Учебник. -М.: ИНФРА-М, 2006.-528с. - (Высшее образование) стр. - 322 [↑](#footnote-ref-11)
12. Т.П. Сиротина ЭКОНОМИКА И СТАТИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ. М.: ММИЭИФП, 2004. —стр -50. Учебное пособие. [↑](#footnote-ref-12)
13. Скляренко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия:Учебник. -М.: ИНФРА-М, 2006.-528с. - (Высшее образование) стр. - 325 [↑](#footnote-ref-13)
14. http://www.rconsult.ru/index.php?id=61 – статья Обзор дефицита трудовых ресурсов и привлечения иностранной рабочей силы [↑](#footnote-ref-14)