**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 2](#_Toc219819935)

[1. ПОНЯТИЕ, ЗНАЧЕНИЕ И ФУНКЦИИ РЫНКА ТРУДА 4](#_Toc219819936)

[1.1 Понятие и значение рынка труда в современной экономической науке 4](#_Toc219819937)

[1.2 Фунции рынка труда 7](#_Toc219819939)

[2. РАЗВИТИЕ МЕСТНОГО РЫНКА ТРУДА НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ 9](#_Toc219819940)

[2.1 Общая характеристика рынка труда в Краснодарском крае 9](#_Toc219819941)

[2.2 SWOT-анализ отрасли содействия занятости населения Краснодарского края……………………………………………………………………………… 13](#_Toc219819942)

[2.3 Приоритеты развития отрасли содействия занятости населения Краснодарского края 27](#_Toc219819943)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 34](#_Toc219819944)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 36](#_Toc219819945)

#

# ВВЕДЕНИЕ

Производство материальных благ и услуг предполагает наличие двух факторов, а именно материальных и человеческих ресурсов. Если ранее основное внимание уделялось первому фактору, то в настоящее время все больше говорят о гуманизации экономики, что означает перемещение акцента на человека. Таким образом, признается, что необходимым условием успешного функционирования экономики является соблюдение интересов человека.

В экономической теории и статистике России принято использовать термин «трудовые ресурсы». Сущность этого понятия можно определить следующим образом: трудовые ресурсы – часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные ценности и услуги. Трудовые ресурсы включают занятых и незанятых, но могущих трудиться граждан. Таким образом, это реальные и потенциальные работники.

Понятие «трудовые ресурсы» шире понятия «экономически активное население», так как трудовые ресурсы включают учащихся трудоспособного возраста, домохозяек и всех остальных граждан, которые, не являясь безработными, не заняты в хозяйстве страны.

Численность работающих подростков также находится под влиянием демографических факторов, а также уровня благосостояния семьи: чем он выше, тем меньше подростков работает.

Относительно численности работающих пенсионеров отметим, что чем больше людей пенсионного возраста, тем больше среди них работающих. Эта категория наиболее быстро увеличивается, так как возрастно-половая структура населения сильно деформирована.

В целом, численность работающих подростков и пенсионеров зависит также от спроса на рабочую силу и от наличия рабочих мест, соответствующих особенностям применения их труда.

Актуальность исследуемой темы обусловлена тем, что трудовые или человеческие ресурсы являются основой развития экономики. Их роль в современных условиях возрастает, так как в условиях рынка нужно делать ставку именно на человека и его потенциал.

Цель данного исследования – показать сущность рынка труда и проблемы его формирования и стабильного функционирования в сегодняшних условиях, а так же рассмотреть особенности функционирования и развития местных рынков труда на примере Краснодарского края.

С учетом специфики данной темы и круга затронутых вопросов структура работы позволяет последовательно осветить в первой части теоретические вопросы формирования и функционирования рынка труда, во второй – проблемы развития местных рынков труда на примере Краснодарского края.

# 1. ПОНЯТИЕ, ЗНАЧЕНИЕ И ФУНКЦИИ РЫНКА ТРУДА

##

## **1.1 Понятие и значение рынка труда в современной экономической науке**

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила» или «труд». Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, то есть способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель – покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник – продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, то есть всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого в физической неотделимости его от собственника, что отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

Цена труда на рынке труда выступает в форме ставки – заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу. На этой основе рыночная цена единицы ресурса труда данного качества сложится в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактическая цена труда отразит равновесную ставку заработной платы.

Рынок труда имеет ряд важных особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование.

1. Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения.
2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.
3. Наличие и действие не денежных аспектов сделки. Это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.
4. Наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства; различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т. д.
5. Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются огромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд (УС). Не пересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

## ТР = СР – УС

где СР – совокупный рынок труда;

ТР - текущий рынок труда.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

Открытый рынок труда - это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

Скрытый рынок труда - это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходным материалом для оценки ситуации на открытом рынке труда, анализа тенденций и предложений рабочей силы являются: данные Госкомстата РФ по форме № 1- Т – «трудоустройство населения» (годовая, квартальная); месячные отчеты Федеральной службы занятости далее (ФСЗ) «О трудоустройстве и занятости населения, обратившихся в службу занятости РФ, в территориальном резерве»; данные Госкомстата РФ по форме № 17 «О наличии и прогнозе рабочих мест», приеме – выбытии штата и намечаемом высвобождении работников в территориально-отраслевом разрезе (месячные в 1992 году и квартальные в 1993 году).

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель - наниматель, который может быть представлен разными «фигурами» в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели.

Наемные работники - это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств сосуществования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и других).

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования.

## **1.2. Функции рынка труда**

Рынок выполняет ряд функций:

* организация встречи работодателей и наемных работников;
* обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
* установление равновесных ставок заработной платы;
* решение вопросов занятости населения;
* осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Конъюнктура рынка - это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад0; отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевого); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

* трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
* трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
* равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.

Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Она - неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого количества покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полноценного функционирования рынку труда требуется развитая инфраструктура. Инфраструктура рынка труда - это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и другие, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных рабочих на рынке труда.

**2. РАЗВИТИЕ МЕСТНОГО РЫНКА ТРУДА НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

## **2.1 Общая характеристика рынка труда в Краснодарском крае**

Среди безработных, официально зарегистрированных в службах занятости, преобладают женщины. К началу 2008 года они составили 69,9% общей численности безработных граждан.

Доля безработных женщин со временем поиска работы от 8 месяцев до 12 месяцев увеличилась (по сравнению с 2006 годом) с 23% до 24,5%, более года – с 12% до 13,7%. В основном это девушки 18-27 лет (79%), как правило, с высшим (12,2%) или средне-специальным (30,8%) образованием, имеющие 1-2 детей (55%).

Среди безработных женщин каждая третья - в возрасте 16-20 лет.

Более 17,1% женщин потеряли работу в результате высвобождения и 28,6% - по собственному желанию, 38% безработных – выпускницы высших и средне-специальных учебных заведений.

В настоящее время на Юге России имеет место гендерная ассиметрия и вытеснение женщин (в т.ч. выпускниц учебных заведений) из сферы занятости. Основное «вымывание» женских рабочих мест происходит в сельской местности и в небольших городах Краснодарского края. Интересен факт, что в группу риска зачастую попадают не только девушки и женщины с маленькими доходами, но и успешные женщины. Неблагоприятный фон на рынке труда создают мужчины-работодатели, ущемляя трудовые права по гендерному признаку. Это связано с социально-культурными особенностями нашего региона и культуры взаимоотношений между полами на Юге России.

В наиболее сложном положении на рынке труда оказываются слабо защищенные категории женщин: женщины, имеющие малолетних детей или детей-инвалидов; выпускницы образовательных учреждений, не имеющие опыта работы. Значительные социальные издержки безработицы ведут к негативным изменениям в поведении женщин, связанным с поиском работы и возможностями трудоустройства. Это, в свою очередь, может послужить причиной выезда за рубеж и превратить выезжающих в легкую добычу для торговцев людьми. Нелегальный или легальный выезд за рубеж становится весьма реальным способом получить работу в теневом секторе экономики.

Особенно уязвимыми категориями для незаконного вывоза за рубеж являются выпускники детских домов и интернатов. Система сиротских учреждений не может в полной мере подготовить воспитанников к самостоятельной жизни, в ней нет стройной системы профориентации и оказания помощи в трудоустройстве. Государство берёт на себя обязательства по решению основных проблем детей данной категории (питание, начальное обучение, приобретение одежды и т.д.). Выходя их детского дома в 16-17 лет, не имея примера и поддержки родителей или других родственников, дети оказываются совершенно беспомощными перед сложными житейскими ситуациями.

По оценке директоров детских домов, лишь 10% детей – выпускников находят свое место в жизни, оставшиеся 90% становятся легкой добычей преступников, мошенников и работорговцев. Также обращает на себя внимание печальная статистика: 10% выпускников сиротских учреждений кончают жизнь самоубийством, 60% попадают в криминальную среду, и практически все не готовы к самостоятельной жизни

Парадоксально, но молодежь, являясь наиболее активной и перспективной частью населения, составляет основную часть безработных. В потенциальную группу риска также входят выпускники школ и учебных заведений без опыта работы, матери-одиночки, воспитывающие детей – инвалидов, женщины после большого перерыва в работе. В Краснодаре периодически увеличивается количество безработных. По мнению специалистов, происходит это в связи с модернизацией ряда предприятий и сокращением рабочих мест. В краевом центре ежегодно официально регистрируются в среднем 1000 безработных. Среди молодежи безработица появляется из-за того, что многие приобретают невостребованные профессии. Каждый третий безработный сегодня – это человек в возрасте до 28 лет, половина из них – женщины, каждый шестой – выпускник ПТУ, каждый пятый – выпускник вуза. По окончании учебы молодежь еще не имеет профессионального стажа, а требования работодателей достаточно высоки.

Старшеклассники и студенты катастрофически мало знают о современном рынке труда, о правилах поведения при поиске работы, как в России, так и за рубежом, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры, о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. При первичном выходе на рынок труда у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов разрушаются и приводят к возникновению сложных социально- психических состояний (тревога; состояние депрессии, сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины) в условиях невозможности трудоустройства.

Согласно данным **департамента экономического развития** Краснодарского края численность экономически активного населения на 1 сентября 2008 года – 2386,1 тыс. человек, из которых 2269,9 тыс. человек были заняты в экономике (на 1,8% больше, чем год назад), 116,2 тыс. человек не имели занятия (на 29,1% меньше). Уровень общей безработицы составил 4,9% от численности экономически активного населения и уменьшился на 2 процентных пункта по сравнению с аналогичной датой прошлого года.

В органы службы занятости населения в январе-сентябре 2008 года за предоставлением государственных услуг обратились 566,4 тыс. граждан, из них за содействием в поиске подходящей работы 156,7 тыс. человек. Статус безработного получили 29,2 тыс. человек, что на 1,8% больше аналогичного периода 2007 года.

На 1 октября 2008 года уровень регистрируемой безработицы составил 0,5 процента от численности экономически активного населения при численности зарегистрированных безработных граждан 13,6 тыс. человек.

Органы службы занятости населения располагали 313,9 тыс. вакансий, из них 232 тысячи или 73,9% – рабочих профессий. Количество зарегистрированных вакансий на 1 октября 2008 года – 79,3 тысячи (на 14% больше, чем год назад). В среднем на одного незанятого гражданина, обратившегося в органы службы занятости, приходится 3 вакансии.

При содействии службы занятости трудоустроено 88,2 тыс. человек (на 6,5% больше), в общественных работах приняли участие 21,8 тыс. человек (на 6,3% больше). Проведено 680 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, в которых приняли участие 114 тыс. человек (в январе-сентябре 2007 года – 640 ярмарок и 94,9 тыс. участников).

Мобильный центр занятости населения выполнил 101 рабочую поездку по краю, в результате государственные услуги в сфере содействия занятости были предоставлены 15,8 тыс. гражданам, из которых 5,5 тысячи – молодежь в возрасте до 30 лет, 6,7 тысячи – школьники, 225 человек – дети-сироты.

Следует отметить, что трудности в трудоустройстве населения Краснодарского края связаны также с возросшими требованиями работодателя к работникам. Очень неохотно предприятия берут на работу выпускников учреждений профессионального образования, не имеющих опыта работы. Положение осложняется отсутствием координации со стороны государства рынка образовательных услуг и рынка труда. В стенах учебных заведений учащиеся не получают, на наш взгляд, самых важных для их дальнейшего развития и успеха знаний – о том, как ориентироваться на рынке труда, где и как искать работу, строить и развивать профессиональную карьеру.

## **2.2 SWOT-анализ отрасли содействия занятости населения Краснодарского края**

|  |
| --- |
| 1. Система органов службы занятости Краснодарского края
 |
| Сильные стороны: | Слабые стороны: |
| 1.1. С 1991 года в Краснодарском крае сформирована система органов службы занятости, которая имеет структуры в каждом муниципальном образовании. | 1.1. Численность работников в ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях недостаточна для оказания всего спектра государственных услуг населению и работодателям в области содействия занятости населения. |
| 1.2. Имеет профессиональный коллектив. По состоянию на 01.07.08 г. численность органов службы занятости края составляет 910 человек, в том числе 681 специалист, из них 53% имеют высшее профессиональное образование, 47% – среднее профессиональное образование. В службе занятости населения более 5 лет работают 367 человек или 40,3% от общей численности работников. | 1.2. В отдельных районных ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях доля лиц, имеющих высшее профессио-нальное образование, ниже среднекраевого показателя (53%).В 2007 году в Анапском, Туапсинском, Сочинском, Кропоткинском центрах занятости населения произошла значительная смена специалистов, что снижает качество оказываемых услуг населению. |
| 1.3.1. Все направления деятельности органов службы занятости автоматизированы с помощью современных высококачественных и технологичных программных продуктов. 1.3.2.Создан и работает многофункциональный Web-портал. 1.3.3.Организована система электронного документооборота между органами службы занятости края и Роструда.1.3.4.Служба занятости населения края располагает следующими материально-техническими средствами:- один Мобильный центр занятости населения;- 90 автомобилей;- 49 локальных вычислительных сетей, более 700 компьютеров, 61 сервер | 1.3. Одного Мобильного центра занятости населения недостаточно для обслуживания всех мероприятий ДГСЗН КК, для оказания государственных услуг населению, проживающему в отдаленных сельских поселениях.Изношенность компьютерной техники составляет около 40% и около 20% локальных вычислительных сетей требуют модернизации. |
| 1.4. ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях обеспечены достаточными площадями служебных помещений для обслуживания населения и работодателей, современными коммуникациями. | 1.4. Отсутствие пандусов в отдельных зданиях, где размещаются ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях, ограничивают возможности инвалидов к получению различных государственных услуг органов службы занятости.  |
| Возможности: | Угрозы: |
| 1.1.1.Увеличение численности работников органов службы занятости. 1.1.2. Повышение производительности труда специалистов службы занятости за счет улучшения технологии работы и внедрения административных регламентов: по информированию о положении на рынке труда; по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; по 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; по организации проведения оплачиваемых общественных работ; по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда и по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; и других. | 1.1.Неукомплектованность кадрами или недостаточная численность работников ведет к ухудшению качества оказываемых органами службы занятости услуг, а также к росту напряженности на рынке труда. |
| 1.2.Увеличение численности работников органов службы занятости, направляемых на переподготовку, повышение квалификации. | 1.2. Получив высшее профессиональ-ное образование или повысив квалификацию, специалисты могут уйти работать в другие сектора экономики. |
| 1.3.1. Развитие информационных технологий органов службы занятости края на период до 2020 года (см. пункт 5 раздела 3 Стратегии).1.3.2.Приобретение до 2020 года 4-х Мобильных центров занятости населения (в т.ч. 2- х в рамках краевой целевой программы «Содействие занятости населения Краснодарского края на 2008-2010 годы»). | 1.3.1.Недостаточный уровень подготовки либо отсутствие специалистов в отдельных ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях по работе с инновационными техническими средствами и программным обеспечением.1.3.2.Мобильные центры занятости населения не будут приобретены из-за отсутствия или недостаточности средств краевого бюджета на эти цели. Тем самым информированность населения и работодателей о состоянии рынка труда снизится, отдельные категории населения (учащиеся коррекционных школ, детских домов и школ-интернатов, лица, готовящиеся выйти на свободу из УИН, и т.д. не получат необходимых профориентационных услуг).  |
| 1.4.Строительство пандусов во всех зданиях, где расположены ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях. | 1.4. Недостаточность финансирования затруднит оперативное строительство пандусов во всех зданиях, где расположены ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях. |
| Формирование спроса на рабочую силу на рынке труда Краснодарского края |
| Сильные стороны: | Слабые стороны: |
| 2.1. Число вакантных мест на предприятиях края в три раза превышает численность граждан, ищущих работу. Органы службы занятости края формируют: общекраевой банк вакансий, включающий более 320 тысяч вакансий в год; единый специализированный банк вакансий с предоставлением жилья для граждан, желающих переехать с целью трудоустройства в другую местность, включающий около 400 вакансий, в том числе для медицинских работников. | 2.1. Только около 30% от общего количества работодателей заявляют в органы службы занятости сведения об имеющихся вакансиях. В ряде сельских поселений (по состоянию на 01.08.08г. в 43-х сельских поселениях) вакансии в банке данных органов службы занятости отсутствуют. |
| 2.2. Органы службы занятости края анализируют состав общекраевого банка вакансий (текущую потребность) в профессионально-квалификационном разрезе, определяя наиболее востребованные на рынке труда профессии и специальности (профессиональное обучение безработных граждан ведется в соответствии с потребностями рынка труда преимущественно по рабочим профессиям (январь-июль 2008 г. – 82,8%); более 95% граждан, завершивших профессиональное обучение, трудоустраиваются). | 2.2.1. Недостаточная информирован-ность населения и работодателей о ситуации на рынке труда, о востребованных предприятиями и организациями края рабочих и специалистах, и т.д. 2.2.2. Анализ только текущей потребности предприятий в рабочей силе в профессионально- квалификационном разрезе по имеющимся в банке данных органов службы занятости не позволяет осуществлять прогноз потребности организаций в квалифицированных кадрах на средне- и долгосрочную перспективу, а значит, органам системы профессионального образования – готовить квалифицированные кадры в необходимых объемах и профилям подготовки.2.2.3. Недостаточные объемы финансирования профессионального обучения безработных граждан за счет средств субвенций из Федерального фонда компенсаций не позволяют органам службы занятости проводить обучение по дорогостоящим учебным программам на профессии и специальности, остро востребованные на рынке труда |
| 2.3.Растет средний уровень оплаты труда по заявляемым в органы службы занятости вакансиям (в среднем 6138 рублей по итогам 2007 года или 56% от среднемесячной заработной платы по краю (10339,2 рубля) против 5370 рублей или 51,9% за 1 квартал 2007 года). | 2.3. Низкая цена оплаты труда значительной части заявляемых работодателями в органы службы занятости вакансий (в среднем за 2007 год доля вакансий с заработной платой ниже величины прожиточного минимума трудоспособного гражданина составила 28,3%). |
| Возможности: | Угрозы: |
| 2.1.1.Увеличение числа работодателей, представляющих в органы службы занятости сведения об имеющихся вакансиях за счет:- повышения качества оказываемых работодателям ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях государственных услуг по подбору и комплектованию персонала;- увеличение объемов проверок организаций по полноте предоставления в органы службы занятости сведений о вакансиях;- реализации Закона Краснодарского края от 27 сентября 2007 года № 1332-КЗ «Об административных правонарушениях» в части не предоставления отдельными работодателями сведений по вакансиям в полном объеме. | 2.1.1. В результате усиления работы органов службы занятости с предприятиями, не представляющими или представляющими не в полном объеме сведения о вакансиях, а также в ходе реализации Закона Краснодарского края «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «Об административных правонарушениях» часть работода-телей будут формально представлять в органы службы занятости вакансии, не принимая на работу под разными предлогами клиентов органов службы занятости. |
| 2.1.2. Увеличение краевого банка вакансий за счет ввода объектов по постановлению Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 991 «О программе строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горно-климатического курорта», краевой целевой программы «Обеспечение строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горно-климатического и бальнеологического курорта (2008-2013 годы)» | 2.1.2. Строительство объектов в крае к зимней Олимпиаде 2014 года будет осуществляться преимущественно за счет иностранной рабочей силы. |
| 2.2.1. Повышение информированности работодателей за счет СМИ, Интернета, телефонов «горячей линии», банеров, информационных киосков, щитов, выпуска печатной продукции (буклеты, листовки и т.д.). | 2.2.1. Значительное число вакансий по сравнению с численностью безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, несоответствие спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационным признакам вызывает негативную реакцию работодателей по отношению к органам службы занятости по их неспособности обеспечить производство кадрами, особенно квалифицированными рабочими кадрами. |
| 2.2.2. В соответствии с Региональным планом статистических работ на 2008 год по инициативе департамента ГСЗН КК Краснодарстатом проведено выборочное обследование предприятий края по их потребности в квалифицированной рабочей силе на период до 2010 года. | 2.2.2. Из-за недостаточной выборки обследования невозможно осуществить прогноз потребности предприятий края в квалифицированной рабочей силе на период до 2010 года. |
| 2.2.3.В 2008 году департамент экономического развития КК проводит анализ инвестиционных проектов всех федеральных и региональных программ, предусматривающих ввод новых рабочих мест. Данные по рабочим местам по видам экономической деятельности в разрезе муниципальных образований будут в дальнейшем использованы для прогноза потребности предприятий в квалифицированных кадрах на период до 2010 года. | 2.2.3.Недофинансирование инвестиционных проектов федеральных и региональных целевых программ не позволит обеспечить ввод новых рабочих мест в прогнозируемых объемах. В результате прогноз потребности предприятий в квалифицированных кадрах будет завышен. |
| 2.2.4. В 2008 году вносятся корректировки в краевую целевую программу «Содействие занятости населения Краснодарского края» на 2008-2010 годы, предусматривающие выделение средств на ведение постоянного мониторинга потребности предприятий в квалифицированной рабочей силе | 2.2.4.Недофинансирование краевой целевой программы «Содействие занятости населения Краснодарского края» на 2008-2010 годы не позволит качественно проводить мониторинг потребности предприятий в квалифицированной рабочей силе |
| 2.3.Улучшение работы органов службы занятости населения по повышению качества представляемых работодателями вакансий (контроль с непосредственным посещением и проверкой специалистами службы занятости достоверности представляемых предприятием вакансий, уровнем заработной платы по ним). | 2.3. В результате усиления работы органов службы занятости с предприятиями, не представляющими или представляющими не в полном объеме сведения о вакансиях ухудшатся взаимоотношения между отдельными работодателями и органами службы занятости, что затруднит выполнение программ активной политики занятости (организация временной занятости подростков от 14 до 18 лет, общественных работ, «Первое рабочее место» и т.д.), которые реализуются на рабочих местах, предоставляемых работодателями. |

|  |
| --- |
| Формирование и регулирование предложения рабочей силы на рынке труда Краснодарского края |
| Сильные стороны: | Слабые стороны: |
| 3.1. Органы службы занятости оказывают содействие в трудоустройстве всем гражданам, обратившимся в ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях.  | 3.1. Не все граждане, ищущие работу, могут получать государственные услуги в органах службы занятости. Это связано с тем, что:- часть граждан недостаточно информирована об предоставляемых органами службы занятости государственных услугах; - существуют транспортные ограничения для граждан, проживающих в отдаленных сельских поселениях (1-2 рейса в день, ограниченное количество рейсов, невозможность добраться до начала рабочего дня к месту работы и убыть по её окончанию к месту жительства, высокая цена проезда при средней заработной плате 3-5 тысяч рублей).  |
| 3.2. Уровень безработицы по методологии МОТ имеет устойчивую тенденцию к снижению (с 12,8% в 2000 году до 6,5% в 2007 году от численности экономически активного населения края). | 3.2. В 2007 году уровень безработицы по методологии МОТ по краю выше показателя в среднем по России (6,1%). |
| 3.3. Показатели численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, и уровень регистрируемой безработицы от численности экономически активного населения края по состоянию на 01.01.08 г. – 0,8% - одни из самых низких в Южном федеральном округе. | 3.3.1. Региональный рынок труда характеризуется своей неоднород-ностью. Существует дифференциация территорий края по численности безработных и уровню регистри-руемой безработицы. По состоянию на 01.01.08 г. в группу территорий с наиболее высоким уровнем регистрируемой безработицы входили районы: Белоглинский, Крыловский и Новопокровский районы – по 2,1 %, Тихорецкий район – 2 %. Наименьший уровень безработицы отмечен в городах Краснодар – 0,1%, Сочи, Новороссийск – 0,2%.3.3.2. Сезонный характер безработицы, связанный с работами на сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятиях, предприятиях санаторно-курортной и туристско-рекреационной отрасли. |
| 3.4. Значение коэффициента напряженности регистрируемого рынка труда края (отношение численности граждан, обратившихся в центр занятости населения с целью поиска работы, к числу заявленных работодателями вакансий) по состоянию на 01.01.08 г. составило 0,6 (в среднем по ЮФО – 4,5 по России – 2,1 человека претендуют на одну вакансию).  | 3.4.Дифференциация территорий края по показателям напряженности регистрируемого рынка труда. В отдельных сельских поселениях коэффициент напряженности в несколько десятков раз превышает среднекраевой показатель. В ряде сельских поселений вакансии в банке данных органов службы занятости отсутствуют. |
| 3.5.Средняя продолжительность регистрируемой безработицы в крае значительно ниже среднероссийского показателя (по состоянию на 01.01.08 г. – 4,1 месяцев, по России – 6,2 месяцев). | 3.5.В ряде сельских поселений края из-за отсутствия или недостаточности вакансий и низкой трудовой мобильности населения средняя продолжительность регистрируемой безработицы составляет 6-8 месяцев. |
| 3.6. В крае относительно низкое значение показателя застойной, хронической (более 8 месяцев) безработицы (по состоянию на 01.01.08 г. – 19,1%, по России – 30,1%). | 3.6.В ряде сельских поселений края из-за отсутствия или недостаточности вакансий и низкой трудовой мобильности населения значение показателя застойной, хронической безработицы в 2-3 раза превышает среднекраевой показатель. |
| 3.7. Высокий показатель трудоустройства граждан органами службы занятости края (удельный вес граждан, трудоустраиваемых при содействии органов службы занятости, от численности граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве в среднем по краю за 2007 г. составил 43,5%) | 3.7. Проблема трудоустройства отдельных категорий граждан: инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей и детей-инвалидов, лиц, вернувшихся из учреждений, исполняющих наказания, лиц, прошедших курс лечения от алкоголизма и наркомании, и других. |
| Возможности: | Угрозы: |
| 3.1.1.Увеличение численности граждан, получающих услуги органов службы занятости за счет:- улучшения информирования населения и работодателей через СМИ, Интернет, средства наглядной агитации и т.д.;- введение гибкого режима работы ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальном образовании в целях организации приема занятого населения, а также населения из отдаленных сельских поселений;- увеличения количества ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;- организации выездных мероприятий органов службы занятости в городские и сельские поселения, в образовательные учреждения и в организации, и т.д. | 3.1.1.Недостаточность финансирова-ния не позволит широко использовать возможности СМИ, Интернета, наглядной агитации, приобрести дополнительно Мобильные центры занятости населения для повышения информированности населения, увеличения количества профориентационных услуг, организации выездных мероприятий для молодежи и категорий населения, особо нуждающихся в социальной защите. |
| 3.1.2. Решение органами самоуправления проблем с транспортной доступностью с отдаленными поселениями | 3.1.2. Отсутствие финансовых средств на приобретение дополнительных автобусов, маршрутных такси не позволит решить проблему улучшения транспортной доступности отдаленных сельских поселений. |
| 3.2. При инновационно-инвестицион-ном сценарии развития экономики края и вводе достаточного количества рабочих мест численность безработных и уровень безработицы по методологии МОТ снизятся до естественного уровня (5% от численности экономически активного населения) | 3.2. Развитие экономики края по инерционному сценарию не позволит ему снизить уровень безработицы по методологии МОТ ниже среднероссийского показателя.  |
| 3.3.1. Реализация инвестиционных проектов федеральных и региональных целевых программ, содействие развитию предпринима-тельства и ЛПХ позволит создать достаточное количество рабочих мест и сгладить ситуацию на локальных рынках труда городских и сельских поселений и отдельных муниципальных образований.3.2.2. Развитие туристско-рекреационного комплекса края за счет круглогодичности его работы позволит сгладить ярко выраженную сезонность безработицы в крае. | 3.3. Отсутствие финансирования по отдельным инвестиционным проектам федеральных и региональных целевых программ, развитие экономики края по инерционному сценарию развития не позволит решить проблему дифференциации территорий края по уровню безработицы, по сглаживанию сезонности безработицы.  |
| 3.4. При инновационно-инвестицион-ном сценарии развития экономики края и вводе достаточного количества рабочих мест будет сглажена дифференциация территорий края по напряженности рынков труда. | 3.4. Отсутствие финансирования по отдельным инвестиционным проектам федеральных и региональных целевых программ, развитие экономики края по инерционному сценарию развития не позволит решить проблему дифференциации территорий края по напряженности рынков труда.  |
| 3.5. При инновационно-инвестицион-ном сценарии развития экономики края и вводе достаточного количества рабочих мест будет сглажена дифференциация территорий края по продолжительности безработицы. | 3.5. Отсутствие финансирования по отдельным инвестиционным проектам федеральных и региональных целевых программ, развитие экономики края по инерционному сценарию развития не позволит решить проблему отдельных территорий края по снижению продолжительности безработицы. |
| 3.6. Инновационно-инвестиционный сценарий развития экономики края и ввод достаточного количества рабочих мест позволит снизить высокий уровень застойной, хронической безработицы в отдельных городских и сельских поселениях, а также в муниципальных образованиях | 3.6. Отсутствие финансирования по отдельным инвестиционным проектам федеральных и региональных целевых программ, развитие экономики края по инерционному сценарию развития не позволит решить проблему отдельных территорий края по снижению застойной, хронической безработицы. |

В результате проведенного SWOT- анализа определены ключевые проблемы рынка труда Краснодарского края. Среди них:

1) уровень безработицы по методологии МОТ в среднем по краю выше уровня общероссийского показателя

Уровень безработицы по методологии МОТ в Краснодарском крае по состоянию за 2007 год составил 6,5% от численности экономически активного населения, что меньше среднего показателя за 2006 год на 0,9 процентных пункта. В целом по России уровень безработицы по методологии МОТ составляет 6,1% (в среднем за 2006 год – 7%);

2) несбалансированность спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах

Модернизация производства, расширение применения и развитие новых наукоемких технологий приводит к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на регистрируемом рынке труда выражается в том, что по имеющимся в органам службы занятости вакансиям потребность в рабочих составляет почти 75%, в специалистах и служащих – 25%, а на учете в органах службы занятости состоит 52% безработных граждан, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, от общей численности безработных граждан.

Одной из причин нехватки квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям 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.

Число учреждений высшего профессионального образования в Краснодарском крае выросло с 26 в 1995 году до 139 в 2007 году или более чем в 5 раз. Краснодарский край по числу высших учебных заведений занимает третье место в Российской Федерации. Особенно резко увеличилось число негосударственных учреждений высшего профессионального образования: с 12 до 23 учреждений и с 2 до 36 их филиалов соответственно (приложение 2).

По данным департамента образования и науки Краснодарского края в 2007 году общий выпуск из учреждений высшего профессионального образования составил 32,6 тыс. специалистов по 265 специальностям.

По сравнению с 1995 годом число подготовленных специалистов в учреждениях среднего и высшего профессионального образования увеличилось в 2,1 раза, а число квалифицированных рабочих, подготовленных в учреждениях начального профессионального образования края, сократилось на 13,2%.

Острая проблема для рынка труда заключается также в большом количестве учреждений высшего профессионального образования и их филиалов, осуществляющих подготовку специалистов по юридическим, экономическим и управленческим специальностям. Не считая подготовки специалистов в учреждениях среднего профессионального образования, только в вузах края обучаются около 95 тыс. юристов, экономистов и управленцев. Ежегодно по этим направлениям в государственных вузах выпуск специалистов составляет более 35% от общего числа выпускников, а в негосударственных – более 75% от общего выпуска. Сегодня на рынке труда на одну вакансию юриста (экономиста и бухгалтера) претендует 4 человека.

В общем объеме выпускников 53% составляют специалисты по трем направлениям подготовки – экономика, управление и право. При этом выпуск востребованных на рынке труда специалистов для сельского хозяйства (5%), транспорта и связи (4%) явно не достаточен.

В то же время структура начального и среднего профессионального образования не отвечает потребностям рынка труда, поэтому спрос на квалифицированных рабочих и специалистов не может быть полностью удовлетворен;

3) низкий уровень заработной платы в бюджетном секторе и отдельных отраслях внебюджетного сектора способствует углублению диспропорций на рынке труда

По данным Краснодарстата за 2007 год среднемесячная заработная плата в Краснодарском крае составила 10339 рублей. Уровень оплаты труда значительно ниже среднего по Краснодарскому краю: в сельском хозяйстве, в легкой промышленности, в образовании, культуре и искусстве, в здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении, торговле и общественном питании.

Низкий уровень оплаты труда в указанных отраслях приводит:

к оттоку квалифицированных кадров в другие сектора экономики;

к снижению спроса на профессиональное образование по низкооплачиваемым специальностям, то есть невозможности восполнить кадровый дефицит в перспективе.

Средняя заработная плата по вакансиям, заявленным работодателями в органы службы занятости, за 2007 год составила 6138 рубля, или 59,4% от среднемесячной заработной платы по краю (10339 рублей).

В общем количестве вакансий, заявляемых работодателями в органы службы занятости, доля вакансий с оплатой труда ниже прожиточного минимума по состоянию на 1 января 2008 года составляла 28,3 %. Наибольшая доля таких вакансий зафиксирована по учреждениям образования и здравоохранения.

Негативное влияние на функционирование рынка труда оказывают высокая текучесть и нехватка рабочей силы на работах, связанных с тяжелым физическим трудом, вредными и опасными условиями труда, потеря кадровых ресурсов в связи с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями;

4) низкая территориальная мобильность населения

Меры по расширению доступа граждан к рынку жилья и развитию ипотечного кредитования будут решаться в рамках приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье - гражданам России», а также развития жилищной программы Краснодарского края с участием работодателей, ориентированных на конкретный круг трудовых мигрантов и возможности их обустройства.

Необходимо, по возможности, устранить экономические ограничения, сдерживающие перемещение российских граждан по территории страны в целях осуществления трудовой деятельности (иногородних работников) и снижающие эффективность использования иностранной рабочей силы.

Необходимо расширить содействие безработным гражданам и членам их семей в переезде в сельскую местность за счет пересмотра Правительством Российской Федерации перечня возмещаемых затрат и размеров оказания финансовой помощи переселяющимся семьям, осуществлять профессиональное переобучение трудовых мигрантов по востребованным на рынке труда профессиям;

5) низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежь без практического опыта работы, женщины, имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, инвалиды, лица, вернувшиеся из мест лишения свободы и другие), обусловленная ужесточением требований работодателей к принимаемым на работу гражданам

В сложном положении на рынке труда находятся наименее защищенные категории населения: женщины, имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, одинокие матери, лица, вернувшиеся из мест лишения свободы, и другие.

Проблемами трудоустройства женщин, находящихся в отпусках по уходу за ребенком, при возвращении их на прежнее место работы или при новом трудоустройстве, являются:

потеря профессиональных навыков и снижение конкурентоспособности;

социально-трудовая дезадаптация;

снижение трудовой мобильности;

нежелание работодателей нести дополнительные издержки при трудоустройстве женщин (более низкая производительность труда, значительные потери рабочего времени, связанные с больничными листами и отпусками (за свой счет) по уходу за ребенком).

Возможные пути решения проблемы:

профессиональная ориентация женщин;

увеличение объемов профессионального обучения безработных женщин, имеющих малолетних детей, с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда за счет бюджетных средств.

К примеру, подпрограммой «Повышение занятости женщин, имеющих малолетних детей, их профессиональная подготовка и переподготовка в Краснодарском крае» в рамках проекта краевой целевой программы «Улучшение демографической ситуации в Краснодарском крае» на 2008–2010 годы предусмотрены меры:

по информированию женщин, имеющих малолетних детей, об услугах содействия трудоустройству и возможности профессиональной переподготовки, повышения квалификации и профессионального обучения, а также по изготовлению информационно-справочных и профориентационных материалов с ежегодными затратами краевого бюджета в сумме 0,1 млн рублей;

по организации профессиональной подготовки и переподготовки безработных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (2008-2010 г.г. – 1500 человек) с затратами краевого бюджета на информирование женщин – по 90 тыс. рублей ежегодно, на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации - 1,95 млн. рублей (2008 год), 4,25 млн. рублей (2009 год), 4,6 млн. рублей (2010 год) (приложение 3).

В рамках Закона Краснодарского края «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» по состоянию на 1 января в 2008 года заквотировано в 2282 крупных и средних предприятиях и организациях края 25,7 тысяч рабочих мест для инвалидов, отдельных групп молодежи, лиц, вернувшихся из мест лишения свободы, а также граждан, прошедших курс лечения от алкоголизма и наркомании.

За 2007 год в рамках квот работали 23 тысячи человек.

6) дифференциация территорий края по уровню регистрируемой безработицы, коэффициенту напряженности регистрируемого рынка труда и сезонный характер безработицы.

Региональный рынок труда характеризуется своей неоднородностью. Экономический подъем, который в последние годы отмечается на Кубани, в силу объективных причин происходит не во всех городах и районах края.

Уровень регистрируемой безработицы в крае (отношение численности зарегистрированных безработных граждан к численности экономически активного населения) составляет на 1 января 2008 года 0,8 %, что аналогично показателю на начало 2007 года. В группу территорий с наиболее высоким уровнем регистрируемой безработицы входили Белоглинский, Крыловский и Новопокровский районы – по 2,1 %, Тихорецкий район – 2 %, Ейский, Лабинский и Павловский районы – по 1,7 %. Наименьший уровень безработицы отмечен в городах Краснодар – 0,1 %, Новороссийск и Сочи – по 0,2%.

В среднем на одного незанятого гражданина, обратившегося в органы службы занятости за предоставлением государственных услуг, по состоянию на 1 января 2008 года приходилось около 2 вакансий. Наибольшее число вакансий на одного незанятого гражданина зарегистрировано в городе Краснодаре – 9 вакансий, в городе Сочи – 4 вакансии, в городах Новороссийск, Анапа, в Славянском районе – по 3 вакансии. А в сельских территориях отмечается нехватка рабочих мест. Так, в Новопокровском районе на одну вакансию претендуют 6 человек, в Белоглинском, Крыловском и Абинском – по 4 человека на одну вакансию. В отдельных хуторах и сельских округах вообще нет вакансий.

Средняя продолжительность безработицы по состоянию на 01.01.08 г. составила 4,1 месяцев (в среднем по России – 6,2 месяца).

Немаловажным фактором напряженности рынка труда для Кубани является сезонный характер безработицы, связанный с работами на сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятиях, предприятиях санаторно-курортной и туристско-рекреационной отрасли.

## **2.3 Приоритеты развития отрасли содействия занятости населения Краснодарского края**

Конвенция МОТ в качестве приоритетной цели определила политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Программой социально-экономического развития Российской Федерации на 2006-2008 годы предусмотрено принять конкретные меры для того, чтобы:

создать условия для более эффективного регулирования использования рабочей силы;

развивать эффективную занятость населения, создать условия для снижения безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан;

повысить мобильность рабочей силы и обеспечить регулирование миграционных процессов с учетом потребностей рынка труда;

обеспечивать доступность и качество услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции;

модернизировать механизмы проведения активной политики занятости и реализации других мер, способствующих повышению качества человеческого капитала;

создать условия для привлечения квалифицированных, легальных трудовых иммигрантов.

В Концепции действий на рынке труда на 2008-2010 годы отмечено, что государственная политика в области регулирования рынка труда России будет направлена на создание правовых, экономических и институциональных условий для повышения эффективности занятости населения.

Задачами государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, на достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии;

обеспечение реализации права граждан на защиту от безработицы;

обеспечение соблюдения прав в области охраны и оплаты труда, предотвращение и пресечение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда;

содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации.

Стратегической целью деятельности государственной службы занятости Краснодарского края является обеспечение защиты населения от безработицы посредством содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников.

Основными задачами государственной политики в области формирования и регулирования рынка труда являются:

снижение уровня безработицы по методологии МОТ;

содействие сглаживанию имеющихся диспропорций в спросе и предложении рабочей силы на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе;

обеспечение доступности и качества государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы;

повышение удельного веса трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости с целью трудоустройства;

не допущение социальной напряженности на рынке труда;

совершенствование материально-технической базы, развитие информационных технологий органов службы занятости.

Основные приоритеты в деятельности органов службы занятости:

повышение информированности граждан и работодателей

о тенденциях спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

о возможности получения государственных услуг по содействию в поиске работы и трудоустройстве граждан, а работодателей – в подборе необходимых работников;

обеспечение полноты и качества государственных услуг, оказываемых населению и работодателям, в области содействия занятости населения при эффективном использовании бюджетных средств;

развитие и повышение качества системы профессиональной подготовки безработных граждан и профессиональной ориентации населения края в целях обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда и удовлетворения спроса предприятий и организаций края на квалифицированную рабочую силу;

совершенствование системы социального партнерства на рынке труда, поиск новых направлений взаимодействия по содействию трудоустройству молодежи, граждан, проживающих в сельской местности, граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

упреждение застойной и хронической безработицы.

Механизм решения стратегических задач:

1. Снижение уровня общей безработицы по методологии МОТ

Стратегией предусматривается снижение численности безработных граждан по методологии МОТ и соответственно уровня безработицы по методологии МОТ с 6,5% от численности экономически активного населения края в 2007 году до 5% (естественный уровень) в 2020 году.

Повышение уровня занятости населения и снижения уровня безработицы по методологии МОТ может быть достигнуто за счет:

модернизации экономики края и ввода новых рабочих мест (2008-2010 гг. – 150 тысяч рабочих мест);

превентивных мер по предотвращению негативных последствий реструктуризации и банкротства предприятий, сопровождаемых значительным высвобождением рабочей силы;

повышения территориальной мобильности рабочей силы;

реализации мероприятий краевой целевой программы «Содействие занятости населения Краснодарского края на 2008-2010 годы», утвержденной Законом Краснодарского края от 27 сентября 2007 года №1333-КЗ;

ежемесячного мониторинга органами службы занятости состояния рынка труда в городских и сельских поселениях края, принятие оперативных мер по регулированию регистрируемого рынка труда;

совместной деятельности органов службы занятости и органов государственной статистики по улучшению качества проводимых выборочных обследований населения края по проблемам занятости населения.

2. Содействие сглаживанию имеющихся диспропорций в спросе и предложении рабочей силы на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе

Анализ спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе показал, что экономика края, как и прежде, испытывает большую потребность:

в рабочих профессиях: каменщик, штукатур-маляр, облицовщик-плиточник, плотник, столяр, слесарь (различной специализации), тракторист и механизатор, продавец товаров (продовольственных и непродовольственных), электрик, электрогазосварщик, и т.д.;

в специалистах и служащих: медицинская сестра (различных специализаций), инженер (различных специальностей), мастер, механик, врач (различных специализаций) и преподаватель, и т.д.

Стратегическая задача обеспечения экономики края квалифицированными кадрами может быть решена путем повышения эффективности функционирования рынка труда за счет координации совместных действий органов власти на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

В начале 2008 года Краснодарстатом проведено «Выборочное обследование потребности в квалифицированных кадрах на период до 2010 года» в профессионально-квалификационном разрезе.

Департамент экономического развития Краснодарского края, департамент государственной службы занятости населения Краснодарского края, департамент образования и науки Краснодарского края на основании полученных Краснодарстатом данных, с учетом изменения демографической ситуации и сложившейся структуры профессионального образования края, а также с учетом программ ввода новых рабочих мест предусматривают проведение ежегодного мониторинга и разработки среднесрочного прогноза потребности предприятий и организаций края в квалифицированных кадрах в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах.

Для обеспечения соответствия структуры профессионального образования потребностям рынка труда края органами образования предусматривается дальнейшая корректировка направлений и уровней профессиональной подготовки квалифицированной рабочей силы с учетом прогноза спроса и предложения квалифицированной рабочей силы на рынке труда.

Опережающее развитие профессионального образования по отношению к социально-экономическому развитию региона с учетом потребностей рынка труда будет достигнуто через привлечение в сферу профессионального образования квалифицированных специалистов и совершенствование содержания и технологий профессионального образования.

Начальное и среднее профессиональное образование сегодня отнесены к компетенции субъектов Российской Федерации, что должно позволить сориентировать образовательные учреждения на предоставление образовательных услуг в соответствии с потребностями рынка труда.

Например, учитывая приоритетные направления экономики края, к 2010 году планируется расширение на 15% профессиональной подготовки и переподготовки кадров для санаторно-курортного комплекса, сервиса и потребительской сферы; агропромышленного комплекса; градостроительства и жилищно-коммунального хозяйства и др.

На решение указанной задачи в крае будет переориентирована не только система начального и среднего профессионального образования, но и программы переподготовки безработных граждан.

Органами службы занятости предусматривается целевое профессиональное обучение женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

3. Повышение удельного веса трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости с целью трудоустройства

Органами службы занятости края предусматривается повышение удельного веса трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости с целью трудоустройства, с 43,5% за 2007 год до 65% в 2020 году. Рост трудоустройства граждан будет достигнут за счет:

улучшения взаимодействия с работодателями в целях сохранения и развития кадрового потенциала предприятий и привлечения молодежи к освоению рабочих профессий;

повышения качества предоставляемых работодателями в органы службы занятости вакансий за счет снижения доли вакансий с уровнем заработной платы ниже прожиточного минимума с 28,3% в 2007 году до 0% в 2020 году;

оптимизации объемов привлечения иностранной рабочей силы;

совершенствования деятельности органов службы занятости;

улучшения материально-технического оснащения ГУ КК «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях;

обеспечения координации деятельности государственных органов службы занятости и негосударственных организаций края, оказывающих услуги по содействию занятости населения, содействие формированию единого информационного пространства в области содействия занятости населения, и т.д.

4. Недопущение социальной напряженности на рынке труда.

В целях недопущения социальной напряженности на рынке труда предусматривается ежемесячный мониторинг ситуации на рынке труда городских и сельских поселений края по основным показателям. Мониторинг осуществляется органами службы занятости при участии органов местного самоуправления.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной работе была сделана попытка дать анализ как научно-теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда. Из-за чрезмерной обширности данной темы невозможно подробно рассмотреть в одной работу все стороны этой проблемы. Однако, исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов.

Итак, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Примером может быть необходимость коренного преобразования существующей системы подготовки и переподготовки кадров, которая, по сути, входит в состав потенциального рынка труда. Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

В работе был также поставлен вопрос о необходимой степени вмешательства государства в рыночную экономику, и конкретно в сферу трудовых отношений. Применительно к странам с развитой рыночной социально ориентированной экономикой этот вопрос актуален только в тот момент, когда начинается отток капитала за границу, обусловленный чрезмерным налоговым прессом на предпринимателей (основной источник финансирования социальных программ и т.п.). И тут уже ставится вопрос о предоставлении свободы рыночным саморегулирующимся процессам для стимулирования экономического роста.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: учебник. - М.: Финансы и статистика, 1999.
2. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда,—М.,
3. Василина В. Россия теряет свой рынок труда // Независимая газета — 2008-№7.
4. Ведяпин В.И. Общая экономическая теория,— Москва, 2005.
5. Вопросы экономики, 2009 г., №1
6. Майбурд Е.М. “Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров”, Москва 2008г.
7. Заславский И.П. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики. Вопросы экономики, №2, 2008г., стр.76-91.;
8. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации.М., 2000.
9. Курс экономической теории. Под ред. Чепурина М.Н., Киров, 2004г., стр.233-248;
10. Лещинская Г.С. Молодежный рынок труда. Экономис”, №8, 2007г., стр. 62-70.;
11. Микульский К.В. Формирование новой модели занятости. Экономист, №3, 2008, стр.47-52;
12. Павленков В.А. Рынок труда. М., 2008г;
13. С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи “Экономика” Москва, 2004г.
14. Четвернина Т.Р. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. Вопросы экономики, №2, 2007г., стр.102-113.