*Курсовая работа*

на тему:

Рынок труда Самарской области.

ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Управление трудовыми ресурсами»

**Выполнил:**

**Проверил:**

**САМАРА**

**2008 г.**

Содержание:

Введение………………………………………………………………………2

1. Глава 1. Методологические основы формирования и использования трудовых ресурсов.
   1. Понятие трудовые ресурсы. Факторы их определяющие……….3
   2. Особенности формирования и использования трудовых ресурсов…………………………………………………………….4
   3. Рынок труда, как инструмент для эффективного использования трудовых ресурсов. Его структура, функциональные обязанности………………………………………………………...6
2. Глава 2. Аналитический обзор рынка труда Самарской области.
   1. Рынок труда Самарской области. Его структурные подразделения……………………………………………………..11
   2. Центр занятости населения. Их дислокация по территории Самарской области………………………………………………...13
   3. Результативность центров занятости Самарской области………16
   4. Основные направления совершенствования центров занятости..21

Заключение…………………………………………………………………..23

Список использованной литературы……………………………………….24

***Введение.***

Рынок труда представляет собой важнейшую сферу общественных отношений. От эффективности его функционирования зависит состояние экономики в целом. Рынок труда способен порождать сложные социальные проблемы и связанную с ними напряженность. Их решение исключительно за счет рыночного механизма не представляется возможным, поэтому общество вынуждено создавать соответствующую систему содействия занятости, содержания безработных и совершенствовать трудовое законодательство.

Регулирование рынка труда – достаточно сложная задача для органов государственной власти, поскольку применение даже экономически грамотных и научно обоснованных регулирующих воздействий, призванных улучшить функционирование рынка труда, не всегда дает ожидаемые результаты.

В первой части данной работы рассмотрены теоретические аспекты рынка труда. Дано определение понятию «трудовые ресурсы»

Во второй части дается обзор рынка труда Самарской области. Рассмотрена работа центров занятости Самарской области и их результативность.

Цель данной работы – показать сущность рынка труда как необходимой составной части рыночной экономики.

***Глава 1. Методологические основы формирования и использования трудовых ресурсов***

* 1. ***Понятие трудовые ресурсы.*** ***Факторы их определяющие.***

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». Существует много определений данного понятия, вот несколько из них:

- трудовые ресурсы как социально-экономическая категория представляет собой действующую и потенциальную рабочую силу, обладающую необходимым для трудовой деятельности состоянием здоровья, образованием, квалификацией, соответствующими уровню развития производительных сил и сфер применения. [1, с. 30]

- 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.

Для работы человеку необходим некоторый уровень физического развития, определенные духовные качества. Особую важность развитие личности приобретает в условиях экономической реконструкции. Во многом уровень развития вышеуказанных качеств личности зависит от возраста. Таким образом, именно возраст является критерием отнесения к трудовым ресурсам. Согласно статистической практике, трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше этого возраста, который для женщин от 16 до 54 лет, для мужчин о 16 до 59 лет.

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.

* 1. ***Особенности формирования и использования трудовых ресурсов.***

Формирование трудовых ресурсов – это процесс их непрерывного воспроизводства, возобновления их численности. Человек как биологическая популяция обладает свойством размножения, которое трактуется в науке как естественное движение. Но естественное движение – понятие более широкое чем термин «размножение». Естественное движение есть непрерывная смена поколений, т. е. оно включает не только зарождение нового поколения, но и уход из жизни в одно и то же время людей разных поколений, людей, выработавших свой жизненный ресурс, который зависит от наследственных и социально-экономических факторов. Последние определяют равномерную или бурную смену поколений.[1, с. 36]

Естественное движение формирует начало и окончание жизненного цикла человека, соотношение между возрастными группами, воспроизводственный процесс человека как биологического существа и все составляющие жизненного цикла человека: дообразовательный, образовательный, трудовой, семейный и послетрудоспособный подциклы. [1, с. 40]

Развитие рынка труда связано с населением трудоспособного возраста, и динамика численности трудовых ресурсов определяется динамикой численности этой категории населения, которая зависит от ряда демографических факторов, а именно от уровня смертности и соотношения между численностью молодежи, достигшей трудоспособного возраста и численностью граждан, достигающих пенсионного возраста.

Для России в целом характерны крутые подъемы и спады численности населения трудоспособного возраста, что обусловлено общим развитием страны. Данное обстоятельство ставит перед экономикой задачу постоянного приспособления к этой динамике.

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.

Использование трудовых ресурсов предполагает их распределения и эффективность применения их труда. Распределение происходит по видам занятости на занятых и незанятых, в свою очередь занятые распределяются по отраслям, по режимам труда, по территории страны, по полу, возрасту, уровню образования и здоровья, а также по видам экономической деятельности:

-наемные работники;

-работодатели;

-лица, работающие за свой счет;

-члены производственных кооперативов;

-работники, не классифицируемые по статусу.

Таким образом, 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. Несомненно, экономическая реконструкция повлияла на эту категорию населения и на рынок труда в целом.

* 1. ***Рынок труда, как инструмент для эффективного использования трудовых ресурсов. Его структура, функциональные обязанности.***

Рынок труда, является фундаментом рыночных отношений, поскольку управление эконо­микой предполагает прежде всего управление трудовой деятельно­стью. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распре­деления и перераспределения общественного труда по сферам и от­раслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффек­тивности труда и производства в соответствии со структурой обще­ственных потребностей и форм собственности.

Существует несколько научных определений рынка труда, например:

Рынок труда — это совокупность экономических и юридических процедур, позво­ляющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие вы­годы, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги. [2, 244]

Рынок труда– это сфера контактов между продавцами и покупателями, трудовых услуг, в результате которых устанавливаются уровень цен и распределение услуг труда. Он включает широкий спектр трудовых отношений и вовлеченных в них лиц. Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы. [3, 137]

Итак, рынок труда — это социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы; это также экономическое пространство — сфе­ра трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками. [4, 54]

Рынок труда – это инструмент для эффективного использования трудовых ресурсов.

Рынок труда можно рассматривать широко — *как совокупный ры­нок труда,* охватывающий все совокупное предложение (все эконо­мически активное население) и совокупный спрос (общую потреб­ность экономики в рабочей силе). В узком смысле принято говорить о *текущем рынке труда* как составной части совокупного рынка тру­да основными характеристиками которого являются предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего рабо­ту, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие местa, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности эко­номики вкадрах.

Рынок труда как система включает следующие элементы: субъекты рынка труда: правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Основными ***субъектами***рынка трудаявляются наемные работники и их объединения — профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство.

***Конъюнктура рынка труда*** *—* это соотношение спроса и предло­жения рабочей силы. Она может быть трех типов:

• трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;

• трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения рабочей силы;

• равновесной, когда спрос на рабочую силу соответствует ее пред­ложению.

***Инфраструктура рынка труда*** *—* это система институтов, учреж­дений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда (государ­ственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, обществен­ные организации, фонды, банки данных о рабочих местах, статисти­ческая информация и др.).

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необхо­димы для его нормального функционирования, под которым пони­мается положение, когда созданы все условия для выполнения *фун­кций рынка труда.* Ктаким функциям относятся:

• организация встречи продавцов и покупателей рабочей силы;

• обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон ры­ночного взаимодействия;

• установление равновесных ставок заработной платы;

• содействие решению вопросов занятости населения;

• осуществление социальной поддержки безработных.

Для регулирования рынка труда важное значение имеет класси­фикация рынков труда по различным критериям.

1. По критериям *пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости* можно различать *международ­ный рынок труда; национальный рынок труда,* действующий на терри­тории страны; *региональный рынок труда,* охватывающий террито­рию отдельного региона (республики, края, области, района) страны; *внутрифирменный рынок труда* — рынок труда внутри конк­ретной организации.

2. По критерию *временных параметров* можно различать *теку­щий (реальный), перспективный, потенциальный и прогнозируемый рынки труда.*

3. По *степени эластичности* можно выделить *жесткий рынок труда,* основанный на строгой регламентации рабочего времени и стандартных формах занятости, и *гибкий рынок труда,* быстро при­спосабливающийся к изменяющимся условиям хозяйствования, как количественно (за счет количества занятых, уровня заработной пла­ты), так и функционально (за счет использования гибких режимов занятости, изменения систем оплаты труда).

4. В зависимости от *степени конкуренции* на рынке труда и взаи­модействия продавцов и покупателей рабочей силы можно выделить несколько моделей: чисто конкурентный рынок труда, монопсонистический рынок труда, модель при участии профсоюзов, модель дву­сторонней монополии.

5. В разных странах рынок труда приобретает свои специфичес­кие *национальные* *модели,* например, выделяют японскую, амери­канскую, шведскую модели рынка труда.

6. В зависимости от *степени развития рыночных отношений* ры­нок труда может быть фрагментарным (частичным), регулируемым, организованным и теневым (нерегулируемым).

7. В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышлен­ности или сферах экономики, складывается рынок труда по критериям сегментации*. Сегментация рынка труда* – это разделение его на устойчивые замкнутые сегменты (субрынки), лимитирующие движение работников своими границами.Для проведения сегментации рынка труда используются такие факторы, как географическое положение (регион, город, район и т.д.), экономические показатели (распреде­ление покупателей рабочей силы по формам собственности, их финансовому положению; распределение продавцов рабочей силы по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования и др.), демографические (половозрастной и семейный состав населения), социально-экономические (уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы, национальность и др.), психографические (личностные ка­чества работников), поведенческие (мотивация занятости и др.) ха­рактеристики.

8. В зависимости от политики занятости, проводимой в различ­ных странах, можно говорить о двух основных моделях рынка труда по *критерию моделирования среды* — внешнем и внутреннем. Слагае­мыми формирования модели рынка труда являются системы проф­подготовки, методы повышения профессионального и квалифика­ционного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой по­литики организаций на основе коллективных договоров. Каждой модели рынка труда соответствуют и свои системы производствен­ных отношений.

9. Другим важным видом структуризации рынка труда является структуризация по *демографическим признакам* отдельных категорий и групп трудоспособного населения.

По демографическим признакам различаются рынки труда мо­лодежи, женщин, инвалидов, пожилых трудящихся, отличающиеся различной степенью мобильности рабочей силы, уровнем трудоспособности и активности на рынке труда и другими характеристиками.

10. По *профессиональным признакам* можно выделить: рынок труда инженеров, рынок труда ученых, рынок труда учителей, рынок труда врачей и т.д. На профессиональных рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки предприятий, где они заняты. За рубежом для специалистов высшей и средней квалификации нередки случаи объединения в профессиональные организации, общества или ассоциации инженеров, врачей и т.п.

Структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда.

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм функционирования рынка труда, который представляет собой взаимодействие и согласование социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму. Механизм рынка труда имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы: цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция. Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма.

Рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам механизма своего функционирования представляет собой специфический рынок.

***Глава 2. Аналитический обзор рынка труда Самарской области.***

***2.1. Рынок труда Самарской области. Его структурные подразделения.***

Самарская область – один из 89 субъектов Российской Федерации. Входит в состав Поволжского экономического района. Область занимает территорию общей площадью 53,6 тыс.км2, она протянулась с севера на юг на 335 км и с запада на восток на 315 км. Самарская область расположена в среднем течении реки Волга по обоим ее берегам, граничит на севере с Республикой Татарстан, на востоке с Оренбургской, на юге с Саратовской, на северо-западе с Ульяновской областями. В структуре ее территории 77 % приходится на сельскохозяйственные угодья, 6% занято населенными пунктами, 3% - водный фонд, 10% занимают леса, что позволяет отнести Самарскую область к лесодифицитным регионам.

Самарская область обладает запасами нефти, газа, серы, горючих сланцев, минеральных вод, строительных материалов, имеет значительные запасы водных ресурсов.

Численность населения области, по данным на 1 января 2007 г., составила 3178,6 тыс.чел. Удельный вес городского населения составляет 80,4%, сельское – 19,6%. Это говорит о том, что область входит в число высокоурбанизированных регионов. В области насчитывается 11 городов, 24 поселка городского типа, 326 сельских администраций и волостей, 1314 сельских населенных пунктов. Область поделена на 27 сельских и 12 внутригородских районов. Плотность населения 60,5 чел. На 1 км2. По численности населения область занимает 12 место в России.

Большая часть населения сосредоточена в четырех крупнейших городах (Самаре, Тольятти, Сызрани, Новокуйбышевске), среди которых г. Самара имеет наибольшую численность населения.

Территориально трудовые ресурсы концентрируются в двух самых крупных мегаполисах области, находящихся в непосредственной близости друг от друга городах Самаре и Тольятти, что соответствует территориальным пропорциям расселения населения.

Трудовые ресурсы Самарской области выгодно отличает высокая экономическая активность населения, уровень которой (в возрасте 15-72 года) составляет 68,5%. По этому показателю Самарская область занимает второе место среди регионов Приволжского федерального округа.

Позитивное развитие экономики области, растущая потребность работодателей области в рабочей силе и, как следствие, рост численности занятых в экономике области обусловили высокий уровень занятости населения. Он значительно превышает среднероссийский показатель и является самым высоким среди регионов Приволжского федерального округа.

Область устойчиво занимает 11-12 места среди российских регионов по абсолютной численности работающего населения при удельном весе в численности занятых в экономике Российской Федерации 2,4%.

За последние годы в структуре трудовых ресурсов произошло увеличение доли населения, занятого в экономике области, при сокращении доли незанятого трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и практически стабильном удельном весе учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы.

Наибольшая часть населения области занята следующими видами экономической деятельности: обрабатывающие производства (доля работающих в общей численности занятых - 30%); производство транспортных средств и оборудования; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; транспорт и связь; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; образование (порядка 10% - в каждом ВЭД); здравоохранение и предоставление социальных услуг (7%).

В Самарской области активно развивается малый бизнес, в котором занята пятая часть общей численности работающих в экономике области.

Рабочую силу Самарской области характеризуют квалифицированность и образованность. Специфика образовательного потенциала области проявляется в высокой доле занятого населения со средним профессиональным образованием и имеющих высшее, в том числе неполное, образование, что обусловлено унаследованным сверхиндустриальным характером экономики и востребованностью инженерно-технических кадров. Эти показатели выше, чем в среднем по России и одни из самых высоких в Приволжском федеральном округе.

В составе рабочей силы преобладают лица наиболее активного трудового возраста - 30-49 лет, на долю которых приходится 53% общей численности занятых.

Однако, сохраняется актуальной проблема профессионально - квалификационного несоответствия спроса на рабочую силу и ее предложения, в результате чего определенная часть рабочих мест остается вакантной (на начало 2008 года по данным государственной статистики - более 16 тыс.рабочих мест на крупных и средних предприятиях области).

Рынок труда Самарской области представлен широкой сетью центров занятости.

### *2.2. Центр занятости населения. Их дислокация по территории Самарской области.*

### Биржа труда — учреждение, осуществляющее посредничество между рабочими и предпринимателями при совершении сделки купли-продажи рабочей силы и регистрацию безработных.

Первые биржи труда были открыты в первой половине XIX в. В России биржи труда возникли в начале XX в. Они создавались городскими управами в крупных промышленных центрах, таких как Москва, Петербург, Рига, Одесса. Наряду с биржами труда в России до 1917 г. получили широкое распространение платные частные посредни­ческие конторы.

Оказаться без работы еще не означает стать безработным, нужно зарегистрироваться на бирже труда и получить статус безработного. Безработным может стать человек, достигший трудоспособного возраста; не имеющий работы и заработка; готовый приступить к работе, зарегистрированный в службе занятости в целях поиска подходящей работы.

В настоящее время функции биржи труда выполняют в основном государственные биржи труда, так называемые государственные службы занятости населения, подчиненные министерствам труда. В задачу государствен­ных служб занятости входит, во-первых, оказание посреднических ус­луг при трудоустройстве безработных и лиц, желающих переменить ра­боту, во-вторых, изучение спроса и предложения рабочей силы, в-третьих, предоставление информации о требующихся профессиях, в-четвертых, профориентация молодежи. Государственные биржи труда ведут учет безработных и производят выплату пособий по безра­ботице. В случае отказа от работы, предложенной биржей труда, безработный лишается такого пособия.

Для реализации государственной политики в области занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий в Российской Федерации на базе действующих центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения создана Государственная служба занятости.

Государственная служба занятости является структурой специальных государственных органов, призванных обеспечить координацию, решение вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным. Услуги предоставляются службой занятости бесплатно.

В настоящее время государственная служба занятости Самарской области состоит из Департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Самарской области, который является структурным подразделением Министерства труда и социального развития Российской Федерации. По организационно-правовой форме является государственным учреждением. На территории Самарской области служба занятости координирует свою деятельность с деятельностью соответствующих органов исполнительной власти, органов местного самоуправления в пределах их компетенции. Департамент ФГСЗН по Самарской области совместно с областной Администрацией и органами местного самоуправления осуществляют разработку и реализацию государственной политики занятости населения.

В составе Департамента - 7 отделов; 3 городских центра занятости с обслуживанием одноименных сельских районов, 7 городских центров занятости; 22 районных центра занятости; 1 межрайонный центр занятости. В этой структуре, по данным на 1 января 2008 года, трудится 605 человек.

При Департаменте ФГСЗН по Самарской области действует Модельный учебный центр, осуществляющий обучение безработных граждан основам предпринимательства, а также другим специальностям, востребованным на рынке труда.

Главная цель деятельности Департамента - это реализация государственной политики занятости. В результате выполнения мероприятий Программы содействия занятости стала преобладающей тенденция снижения уровня официальной безработицы в Самарской области.

По предложениям территориальных подразделений Департамента ФГСЗН во всех городах и районах области приняты Постановления местных администраций по организации и проведению общественных работ на предприятиях различных форм собственности.

Департамент ФГСЗН по Самарской области сотрудничает по организации и проведению общественных работ с крупными предприятиями и учреждениями Самарской области, такими как ОАО «Самараэнерго», Облпотребсоюз, Департамент по строительству, архитектуре, жилищно-коммунальному и дорожному хозяйству Администрации области, Департамент сельского хозяйства и продовольствия Администрации области и др.

Основное внимание уделяется трудоустройству подростков из социально незащищенных категорий. Безработным жителям области оказывается помощь в обеспечении самозанятости как консультационная, так и финансовая.

Приоритет в оказании финансовой помощи отдается работодателям, проекты которых ориентированы на наиболее перспективные отрасли хозяйства и предполагают трудоустройство безработных и граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

***2.3. Результативность центров занятости Самарской области.***

По данным статистических отчетов к концу февраля 2008 года в государственных учреждениях службы занятости населения Самарской области состояло на учете 26,2 тыс. не занятых трудовой деятельностью граждан. Численность официально зарегистрированных безработных за месяц уменьшилась на 1,1 тыс. человек, или на 4,3%, против соответствующего периода прошлого года уменьшилась на 0,1 тыс. человек, или на 0,4%, и составила 24,3 тыс. человек.

**Численность незанятых граждан,   
состоящих на учете в государственных учреждениях**

**службы занятости населения**

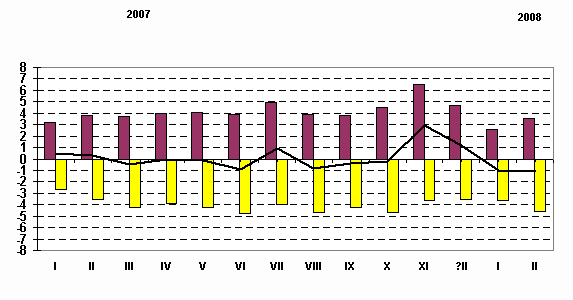
на конец месяца

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Число незанятых граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения, тыс. человек | из них имеют статус безработного | | |
| тыс. человек | в % к | |
| предыдущему месяцу | соответствующему месяцу  предыдущего  года |
| **2007г.** |  |  |  |  |
| Январь | 26,0 | 24,1 | 101,0 | 82,7 |
| Февраль | 26,1 | 24,4 | 101,3 | 80,6 |
| Март | 25,9 | 24,0 | 98,4 | 78,4 |
| Апрель | 26,5 | 23,9 | 99,8 | 81,0 |
| Май | 26,8 | 23,9 | 99,9 | 86,2 |
| Июнь | 25,7 | 22,9 | 96,1 | 89,9 |
| Июль | 26,3 | 23,8 | 103,8 | 97,0 |
| Август | 25,5 | 23,0 | 96,7 | 98,8 |
| Сентябрь | 24,9 | 22,6 | 98,1 | 102,7 |
| Октябрь | 25,1 | 22,3 | 98,9 | 106,8 |
| Ноябрь | 27,9 | 25,2 | 113,0 | 116,1 |
| Декабрь | 27,4 | 26,4 | 104,9 | 110,7 |
| **2008г.** |  |  |  |  |
| Январь | 27,4 | 25,4 | 96,2 | 105,4 |
| Февраль | 26,2 | 24,3 | 95,7 | 99,6 |

В феврале 2008 года статус безработного получили 3,5 тыс. человек (на 230 человек, или на 6% меньше, чем в феврале 2007 года). Размеры трудоустройства безработных были на 587 человек, или на 36% больше, чем в феврале прошлого года, и составили 2,2 тыс. человек.

**Движение численности безработных, зарегистрированных   
в государственных учреждениях службы занятости населения**

**(тыс. чел.)**



**Численность лиц, признанных безработными в течение месяца**

**Численность безработных, снятых с учета в течение месяца**

**Абсолютный прирост (снижение) численности безработных**

На конец февраля 2008 года уровень зарегистрированной безработицы составил 1,5% от экономически активного населения.

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ГРАЖДАН ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ**

(человек)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Обратилось  по вопросу  трудоустройства** | | **Трудоустроено** | **В процентах  от числа  обратившихся** | |
| Численность граждан, ищущих работу | |  | |  |  | |
| 1996 | | 115812 | | 38850 | 34 | |
| 1997 | | 114731 | | 45954 | 40 | |
| 1998 | | 102937 | | 42194 | 41 | |
| 1999 | | 92449 | | 55778 | 60 | |
| 2000 | | 82479 | | 52613 | 64 | |
| 2001 | | 85297 | | 63966 | 75 | |
| 2002 | | 106883 | | 73551 | 69 | |
| 2003 | | 99901 | | 71981 | 72 | |
| 2004 | | 105691 | | 71029 | 67 | |
| 2005 | | 110816 | | 83419 | 75 | |
| 2006 | | 95535 | | 70691 | 74 | |
| в том числе: | |  | |  |  | |
| занятые трудовой деятельностью | |  | |  |  | |
| 1996 | | 3943 | | 110 | 3 | |
| 1997 | | 1609 | | 30 | 2 | |
| 1998 | | 336 | | 478 | 142 | |
| 1999 | | 1594 | | 394 | 25 | |
| 2000 | | 2306 | | 517 | 22 | |
| 2001 | | 6276 | | 6038 | 96 | |
| 2002 | | 10416 | | 9276 | 89 | |
| 2003 | | 11790 | | 10709 | 91 | |
| 2004 | | 8956 | | 8638 | 96 | |
| 2005 | | 1712 | | 1437 | 84 | |
| 2006 | | 1450 | | 1066 | 74 | |
| из них, желающие работать в свободное от основной работы время | |  | |  | | |  |
| 1996 | | 150 | | 12 | | | 8 |
| 1997 | | 220 | | 30 | | | 14 |
| 1998 | | 77 | | 64 | | | 83 |
| 1999 | | 430 | | 343 | | | 80 |
| 2000 | | 771 | | 442 | | | 57 |
| 2001 | | 632 | | 538 | | | 85 |
| 2002 | | 453 | | 397 | | | 88 |
| 2003 | | … | | … | | | … |
| 2004 | | … | | … | | | … |
| 2005 | | … | | … | | | … |
| 2006 | | … | | … | | | … |
| учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время | |  | |  | | |  |
| 1996 | | 17278 | | 17170 | | | 99 |
| 1997 | | 12806 | | 12627 | | | 99 |
| 1998 | | 8183 | | 7812 | | | 95 |
| 1999 | | 15593 | | 14392 | | | 92 |
| 2000 | | 17883 | | 17647 | | | 99 |
| 2001 | | 18960 | | 18663 | | | 98 |
| 2002 | | 15073 | | 14992 | | | 99 |
| 2003 | | 13621 | | 13139 | | | 96 |
| 2004 | | 9741 | | 9520 | | | 98 |
| 2005 | | 16674 | | 16431 | | | 99 |
| 2006 | | 9828 | | 9582 | | | 97 |
| не занятые трудовой деятельностью | |  | |  | | |  |
| 1996 | | 94591 | | 21570 | | | 23 |
| 1997 | | 100316 | | 33297 | | | 33 |
| 1998 | | 94418 | | 33904 | | | 36 |
| 1999 | | 75262 | | 40992 | | | 54 |
| 2000 | | 62290 | | 34449 | | | 55 |
| 2001 | | 60061 | | 39265 | | | 65 |
| 2002 | | 81394 | | 49283 | | | 61 |
| 2003 | | 74490 | | 48133 | | | 65 |
| 2004 | | 86994 | | 52871 | | | 61 |
| 2005 | | 92430 | | 65551 | | | 71 |
| 2006 | | 84257 | | 60043 | | | 71 |
| Из численности граждан, ищущих работу, лица, имеющие длительный (более года) перерыв | |  | |  | | |  |
| 1996 | | 14406 | | 2953 | | | 20 |
| 1997 | | 15764 | | 4040 | | | 26 |
| 1998 | | 14187 | | 4270 | | | 30 |
| 1999 | | 14639 | | 4842 | | | 33 |
| 2000 | | 11405 | | 4726 | | | 41 |
| 2001 | | 9147 | | 4912 | | | 54 |
| 2002 | | 12981 | | 5865 | | | 45 |
| 2003 | | 12282 | | 5843 | | | 48 |
| 2004 | | 20171 | | 10278 | | | 51 |
| 2005 | | 20629 | | 11930 | | | 58 |
| 2006 | | 19145 | | 10762 | | | 56 |
| пенсионеры | |  | |  | | |  |
| 1996 | | 5581 | | 392 | | | 7 |
| 1997 | | 6842 | | 569 | | | 8 |
| 1998 | | 6215 | | 629 | | | 10 |
| 1999 | | 4685 | | 916 | | | 20 |
| 2000 | | 3032 | | 876 | | | 29 |
| 2001 | | 3751 | | 2680 | | | 71 |
| 2002 | | 5328 | | 3189 | | | 60 |
| 2003 | | 6534 | | 3670 | | | 56 |
| 2004 | | 7611 | | 3649 | | | 48 |
| 2005 | | 7638 | | 3787 | | | 50 |
| 2006 | | 8092 | | 3529 | | | 44 |

* 1. ***Основные направления совершенствования центров занятости.***

В настоящее время во всех субъектах Федерации действуют программы содействия занятости населения, включающие меры активной политики занятости (мероприятия по содействию трудоустройству населения, в число которых входят: организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, общественных работ; информирование населения и работодателей о положении на рынке труда; социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы; содействие самозанятости; профессиональная ориентация граждан и профессиональное обучение безработных).

Безработным оказывают помощь по нескольким каналам.

Прежде всего, через систему пособий по безработице. Эти пособия финансируются из трех источников:

- обязательные взносы предприятий;

- взносы работников;

- дотации бюджета.

Важным направлением государственной политики в области защиты от безработицы является социальная поддержка безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы (выплата пособия по безработице, стипендии в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной помощи безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного срока его выплаты, а также выплата пенсий, оформленных безработным гражданам досрочно).

Для расширения возможностей трудоустройства граждан, ищущих работу, и оказания государственных услуг работодателям по подбору необходимых работников органы службы занятости постоянно информировали население и работодателей о положении на рынке труда. Организация мероприятий по содействию трудоустройству граждан осуществлялась на основе сбора сведений о потребностях населения в рабочих местах и возможностях работодателей в обеспечении занятости. В результате взаимодействия с работодателями российский банк вакансий (свободных рабочих мест и вакантных должностей) ежемесячно пополнялся.

Существует блок экономической политики государства в области организации рынка труда: создание новых рабочих мест, содействие малому и среднему бизнесу (самозанятость), подготовка и переподготовка кадров, субсидированная занятость, миграционная политика и общественная работы.

Создание новых рабочих мест – важнейшая макроэкономическая мера, которая в контексте инвестиционной и налоговой политики является индикатором процессов, происходящих не только на рынке труда, но и в экономике в целом. Целенаправленная политика создания новых рабочих мест становится тем более актуальной, что современный уровень научно-технического прогресса позволяет обеспечивать экономический рост без увеличения занятости.

Продолжалась реализация активной политики занятости на рынке труда, включая проведение мероприятий по организации общественных работ, временного трудоустройства безработных и несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (в свободное от учебы время). Обеспечение временной занятости несовершеннолетних граждан влияет на сокращение уровня подростковой преступности и позволяет оказывать материальную поддержку детям из малообеспеченных семей.

Подготовка и переподготовка персонала называется структурной мерой регулирования рынка труда, так как она обусловлена постоянными структурными изменениями в экономике, отмиранием одних профессий и возникновение других. Даже если в начале трудовой карьеры первая профессия была престижной, чтобы быть непрерывно востребованным на рынке труда и иметь пожизненную занятость, надо постоянно расширять свои знания и развивать умения, поэтому важным направлением «обучения для взрослых» становится переподготовка.

***Заключение.***

При правильной организации рынка труда и его составных элементов затраты мгновенно окупают соответствующие издержки, но дают трудно переоценимый социально-экономический результат на макро- и микро уровнях. Это неоспоримо. Примеров можно привести сколько угодно – эффективная занятость, минимальная (естественная) безработица и т.д.

Следовательно, отношения в области занятости – это наиболее важные отношения в нашей жизни, и не случайно именно это сфера привлекает к себе столь пристальное внимание со стороны законодателей. Поэтому глубокое значение фундаментальных основ экономики труда играет ключевую роль в понимании множества социальных проблем и явлений.

В настоящее время ситуация на рынке труда стабилизировалась, безработица не стала такой острой проблемой российской экономики, как это было всего несколько лет назад. Наблюдаемые сегодня тенденции на рынке труда говорят о том, что и работодатели и кандидаты более или менее адаптировались к ситуации кризиса и вновь проявляют друг к другу взаимный интерес. Практически во всех компаниях идет пересмотр штатного расписания в сторону повышения эффективности персонала. Это достигается за счет совмещения одним работником нескольких ранее существовавших должностей. Сегодня работодателю нужен работник, который будет работать за троих, получать же зарплату он будет за одного. Им требуются профессионалы. В связи с этим характерно повсеместное ужесточение требований к кандидатам, прежде всего к их практическому опыту работы и профессиональным навыкам.

Таким образом, осуществляемый в России в настоящее время переход к рыночным отношениям связан с большими трудностями, возникновением многих социально-экономических проблем. Одна из них - проблема занятости, которая неразрывно связана с людьми, их производственной деятельностью.

***Список литературы.***

1. Воронин В.В. Территориальная организация трудоспособного потенциала России – Самара: Издательство Самарского научного центра РАН, 2005 г., - 600 с.
2. Липсиц И.В. «Экономика: учебник для вузов». – М.: Омега-Л, 2006. – 656с. – (Высшее экономическое образование).
3. Николаева И.П. «Экономика в вопросах и ответах: учеб. пособие». – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 336с.
4. Кибанов А.Я. «Экономика и социология труда: Учебник». – М.: ИНФРА-М, 2003. – 584с.
5. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. «Курс экономической теории: учебник». – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2005. – 832с.
6. Рынок труда в Самарской области: стат.сборник. Самара, 2007 г.
7. Экономика: учеб./ под ред. А.С. Булатова. 2-е изд., М., 1997.
8. www. gks.ru Федеральная служба государственной статистики.
9. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление занятостью населения. Уч. Пособие ГУУ-М., 1955.
10. Экономическая теория: учеб. для вузов/ под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. 3-е изд. СПб., 1999