Федеральное агентство по образованию Министерства образования и науки Российской Федерации

**Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования**

**ВОЛГО-ВЯТСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Филиал в г. Кирове

**Кафедра экономики и управления**

**ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ**

**Государственная политика эффективного использования трудовых ресурсов**

**Специальность:** Государственное

и муниципальное управление

**Выполнил:** студент

группы ГМУ-32-ВВО

**Научный руководитель**:

к.э..н., доцент

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Допущена к защите в ГАК:  Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  подпись | \_\_\_\_  (фамилия, инициалы) | «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2010 год |

Киров

2010 г.

***Оглавление***

**Введение……………………………………………………………….…….3**

**Глава 1. Основные теоретические аспекты государственной политики эффективного использования трудовых ресурсов…………………..…….6**

1.1. Понятие трудовых ресурсов………………………………….……..6

1.2. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов и факторы на них влияющие…………………………………………..….13

1.3. Государственная политика эффективного использования трудовых ресурсов………………………………………………………19

**Глава 2. Анализ использования трудовых ресурсов в Кировской области…………………………………………………………………………26**

2.1. Социально-экономическое положение Кировской области. Характеристика рынка труда…………………………………………...26

2.2. Характеристика трудовых ресурсов Кировской области………..38

2.3. Эффективность использования трудовых ресурсов в Кировской области…………………………………………………………………...45

Глава 3. Совершенствование государственной политики эффективного использования трудовых ресурсов…………………………………………55

3.1. Необходимые меры государственной политики в эффективном использовании трудовых ресурсов…………………………………….55

3.2. Модель совершенствования государственной политики использования трудовых ресурсов……………………………………..58

3.3. Экономическая эффективность модели…………...……………...60

**Заключение……………………………………………………………….63**

**Источники и литература…………………………………………...66**

**Приложения………………………………………………………………70**

**Введение**

Обеспечение рыночных преобразований теоретическими и прикладными исследованиями, создание единого экономического пространства в сочетании с формированием региональных рынков и развитием местного самоуправления потребовали учёта способностей, возможностей и потребностей человека. В решении масштабных задач коренной перестройки и качественного обновления общества важная роль отводится человеческому фактору: его активизации, развитию трудовой инициативы, творческих способностей.

В условиях международной конкуренции экономический рост страны все в меньшей степени зависит от запасов природных ресурсов. В данной ситуации фундаментальную основу производства должны составить трудовые ресурсы - люди, их высокая квалификация, уровень образования, новаторские способности, система ценностей. Необходим новый механизм создания рабочих мест, причем современных, оснащенных по последнему слову техники. Только это дает преимущества в международной конкурентной борьбе.

В настоящее время сильно обострилась демографическая ситуация в стране, изменилась профессионально-квалификационная структура занятых, появились новые виды занятости. Произошло перераспределение занятых между предприятиями различных форм собственности. Сократился государственный сектор экономики. Такого рода переориентация экономики предполагает изменения и в социально-трудовой сфере, и в системе управления.

Поскольку безработица стала реальностью и фактором социальной напряженности в обществе, актуальна проблема поиска рационального использования трудовых ресурсов. Но рыночная экономика невозможна без государственного регулирования. Большинство развитых стран имеют контрактную экономику, которая связана с усилением государственного регулирования, государственного программирования системы государственных заказов. В России пока экономическая роль государства ослаблена. И проводимая экономическая политика, в том числе и политика в области занятости, имеет много изъянов. Отсюда следует необходимость в критическом переосмыслении и обобщении целого ряда положений отечественной и зарубежной науки, касающихся реализации государственной политики занятости населения. Следует выявлять приоритеты и разрабатывать новые эффективные средства реализации Государственной политики занятости населения (ГПЗН), которые позволят создать в стране эффективную занятость, обеспечить высокий уровень жизни населения и достичь стабильности.

Большой вклад в исследование трудовых ресурсов и их воспроизводство внесли И.В. Бушмарин, Г.С. Вечканов, Н.А. Горелов, З.А. Грондберг, Л.С. Дегтярь, В.Т. Костаков, А.Э. Котляр, И.С. Маслова, В.Т. Пуляев, А.И. Рофе, Ф.Ф. Рыбаков, Г.Э. Слезингер.

Существенный вклад в исследование различных аспектов занятости и средств реализации политики занятости внесли: Н.А. Волгин, И.К. Заславский, В.И. Кабалина, А.В. Кашепов, В.И. Кузнецов, Т.М. Малева, Г.С. Пошевнев, Ф.Т. Прокопов, СЮ. Рощин, СМ. Смирнов, И.Н. Сычева, Т.М. Четвернина, Л.С. Чижова.

Таким образом, предметом исследования является эффективность использования трудовых ресурсов

Объект исследования – трудовые ресурсы Кировской области

Цель исследования – оценка государственной политики использования трудовых ресурсов и предложения мер ее совершенствования.

Задачи исследования:

1. Раскрыть основные теоретические аспекты государственной политики использования трудовых ресурсов.
2. Дать характеристику сфере занятости населения Кировской области
3. Провести анализ политики использования трудовых ресурсов в Кировской области.
4. Предложить проект совершенствования государственной политики использования трудовых ресурсов на примере Кировской области

При выполнении работы применялись: экономико - статистический, расчётно-конструктивный, абстрактно-логический методы исследования.

**1 Основные теоретические аспекты государственной политики эффективного использования трудовых ресурсов**

**1.1 Понятие трудовых ресурсов**

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется количеством и составом его населения. Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории – в муниципальном образовании района, города, региона, страны.

Частью населения и фактором экономического развития общества являются человеческие ресурсы, но данный термин используется, как правило, за рубежом. В России оперируют категориями «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал общества». Трудовые ресурсы – это одна из форм выражения понятия «человеческие ресурсы»[[1]](#footnote-1).

Термин «трудовые ресурсы» впервые применил академик   
С.Г. Струмилин в 20-е годы ХХ столетия. В 1954 году Международная конференция статистиков труда утвердила определение «общие трудовые ресурсы», включившие «собственно трудовые ресурсы» и «военнослужащих».

Трудовые ресурсы в сегодняшнем понимании – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги[[2]](#footnote-2).

Физические и интеллектуальные возможности населения зависят, как известно, от возраста. В ранний и зрелый период жизни они формируются и умножаются, а к старости утрачиваются.

С точки зрения отношения к трудовой деятельности все население условно подразделяют на три группы:

1) дорабочий возраст – это период получения общего профессионального образования;

2) рабочий;

3) послерабочий (пенсионный возраст)[[3]](#footnote-3).

Согласно сложившейся статистической практике трудовые ресурсы состоят:

1) из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, работающих в экономике страны;

2) граждан моложе трудоспособного возраста;

3) граждан, старше трудоспособного возраста[[4]](#footnote-4).

Трудоспособный (рабочий) возраст – это период, в течение которого человек способен трудиться без ущерба для своего здоровья[[5]](#footnote-5). К трудовым ресурсам из лиц трудоспособного возраста не относятся инвалиды I и II группы, а также лица, ушедшие на пенсию на льготных условиях.



Рис. 1.1. Состав трудовых ресурсов Кировской области в 2008 году[[6]](#footnote-6)

С учетом социально-экономических условий страны и физиологических особенностей мужского и женского организма в каждом государстве устанавливаются законодательными актами возрастные границы трудоспособного (рабочего) возраста. Исторически эти границы менялись по социальным и экономическим мотивам.

В России трудоспособным возрастом в настоящее время считается: у мужчин – 16 – 59 лет включительно, у женщин – 16 – 54 года. В период первой пятилетки нижняя граница была 14 лет, а в конце второй и до сих пор – 16 лет. Нижняя граница определяет возраст вступления в трудоспособность, а верхняя – возраст выхода на пенсию. Россия является единственной или одной из немногих стран мира, где самая низкая верхняя граница для женщин, где для отдельных категорий работников пенсионный возраст сокращается на 5 – 10 лет (с вредными условиями труда); это связано, прежде всего, с уровнем жизни и с ее средней продолжительностью[[7]](#footnote-7).

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория могут рассматриваться с четырех позиций:

– демографической;

– экономической;

– социологической;

– статической[[8]](#footnote-8).

Демографический аспект отражает зависимость трудовых ресурсов от воспроизводства населения и учитывает такие его корректировки (характеристики), как пол, возраст, место жительства и др.

Экономический аспект выражает экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве.

Социальный аспект отражает формирование и использование трудовых ресурсов внутри исторически определенной формации и под ее влиянием.

Статический аспект характеризует трудоспособный (рабочий) возраст населения.

Структура трудовых ресурсов многогранна, ее можно поделить на две группы:

– количественная характеристика;

– качественная характеристика.

К количественным характеристикам трудовых ресурсов относят численность, их состав по полу, возрасту, общественным группам, месту жительства, национальности и языку, религии, занятости по отраслям и сферам экономики[[9]](#footnote-9).

К качественным – образовательный уровень трудовых ресурсов, их профессионально-квалификационную структуру и т. д[[10]](#footnote-10).

Не углубляясь в характеристику каждого показателя, необходимо остановиться лишь на некоторых. При анализе по возрасту особого внимания заслуживают молодежь и работающие пенсионеры, а по полу – работающие женщины. Их положение усугубляется в настоящее время трудностями трудоустройства и конкуренцией на рынке труда. В то же время основную часть предпринимателей, банкиров, менеджеров и других представителей современного бизнеса составляет именно молодежь с ее характерными особенностями – высокой мобильностью, активностью и смелостью.

Трудовые ресурсы России всегда отличались сравнительно высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. Однако эти позиции начали утрачиваться, особенно в последние годы, что требует нового подхода и отношения к образованию и науке.

По мере развития общества быстро меняется распределение трудовых ресурсов между городом и селом. Трудовые ресурсы города растут как количественно, так и качественно, они отличаются более высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. На селе же складывается неблагоприятная возрастная структура (молодежь мигрирует в город), здесь растет неполная занятость (сезонность) и излишняя численность работающих.

Однако трудовые ресурсы – это не единственное понятие, которое выражает человеческие ресурсы. В странах с развитой рыночной экономикой уже давно (с 1966 года) утвердилось понятие «экономически активное население»[[11]](#footnote-11).

Трудовые ресурсы Кировской области

Экономически активное население

Занятые учебой с отрывом от производства

Не занятые трудовой деятельностью и не обучающиеся

Занятые в экономике

Ищущие работу

(безработные)

Не ищущие работу

В качестве наемной рабочей силы

В качестве предпринимателей, фермеров, занимающихся ИПД

Рис. 1.2. Состав трудовых ресурсов Кировской области

В Российской Федерации переход на международную систему квалификации состава населения осуществлен с 1993 года.

Экономически активное население – это совокупность работающих и безработных (или, точнее, активно ищущих работу)[[12]](#footnote-12). Это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Некоторые авторы считают, что понятие «трудовые ресурсы» вообще утратило свое значение, а понятие ЭАН отождествляют с понятием «рабочая сила». Однако составные части (структура) трудовых ресурсов говорят о другом.

Из схемы видно, что трудовые ресурсы – более широкое, обобщающее понятие, оно характеризует именно имеющиеся ресурсы труда, в него входят как ЭАН, так и военнослужащие, а также лица, занятые учебой с отрывом от производства, не занятые трудом и не ищущие работу.

Экономически неактивное население – это то население, которое не входит в состав рабочей силы. К нему относятся следующие категории:

а) учащиеся, студенты, аспиранты, докторанты очных форм обучения;

б) лица, получающие различные виды пенсии;

в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными;

г) лица, отчаявшиеся найти работу, прекратившие ее поиск;

д) лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода[[13]](#footnote-13).

Рабочая сила в экономической теории понимается как совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает (обладает) человек и которые используются им для производства материальных и духовных благ. Носителем рабочей силы является человек. В условиях рыночного хозяйства рабочая сила является товаром, она продается и покупается, имеет потребительскую стоимость, стоимость и цену[[14]](#footnote-14).

Некоторые утверждают, что предметом купли-продажи является труд, а не рабочая сила. Но это не так, поскольку труд – это процесс, и он не может быть предметом купли-продажи. Еще К. Маркс доказал, что потребительная стоимость товара – рабочая сила именно и состоит в том, что она способна приносить прибавочную стоимость, прибыль на вложенный капитал. А классики политической экономики А. Смит и Д. Рикардо сделали вывод о том, что прибыль, процент и рента являются нетрудовыми доходами, т. е. результатом эксплуатации[[15]](#footnote-15).

Но для превращения рабочей силы в товар необходимы три условия.

Первое – работник должен быть лишен средств производства и средств существования.

Второе – работник должен быть юридически свободным, иметь возможность полностью распоряжаться своей рабочей силой.

Третье– на рынке должен быть владелец средств производства, способный покупать рабочую силу.

В условиях рыночной экономики – все эти условия налицо, в результате складывается система наемного труда.

Рабочая сила– это только та часть трудовых ресурсов, которая продает свою рабочую силу на рынке труда, т. е. это наемная рабочая сила и безработные. Количественно она меньше ЭАН, в странах с развитой рыночной экономикой она составляет от него 80-85%. Остальная часть – это предприниматели, банкиры, фермеры, лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью. То есть в рыночной экономике понятие «экономически активное население» шире понятия «рабочая сила», но уже понятия «трудовые ресурсы»[[16]](#footnote-16).

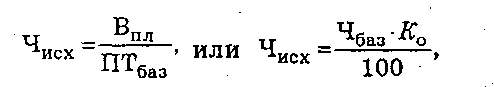
##### Таким образом, трудовые ресурсы – это важнейшая и активная часть ресурсов общества. Это более широкое понятие, чем ЭАН и рабочая сила. Они определяют все имеющиеся в данном регионе (муниципальном образовании) ресурсы живого труда, используемые и неиспользуемые в общественном производстве и сфере услуг.

**1.2 Показатели эффективности использования трудовых ресурсов и факторы на них влияющие**

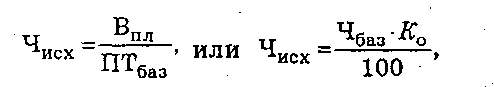
Показатели, характеризующие использование трудовых ресур­сов, можно рассматривать с двух позиций: с позиции распределе­ния занятых в народном хозяйстве по видовым признакам и с по­зиции эффективного применения трудового потенциала в эконо­мическом и социальном секторах экономики. О распределении трудовых ресурсов дает представление показатель — их структура.

В качестве регулирующего используется показатель относительной эконо­мии численности работающих за счет влияния отде­льных факторов на уровень выработки продукции[[17]](#footnote-17).

(1.1)



(1.2)



где Чисх - исходная численность работающих, чел.;

Впл, -планируемый объем производства, ден. ед.;

ПТбаз - вы­работка продукции на одного работающего в базисном (предшествующем) периоде, ден. ед.;

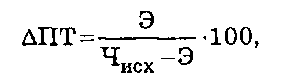
Чбаз - численность работающих в базисном периоде, чел.;

К0 - темп роста объема производства продукции в плановом периоде, %.

Расчет осуществляется следующим образом. Вначале определяется исходная численность работающих на пла­нируемый период исходя из величины планируемого объ­ема производства при условии сохранения выработки, сложившейся в базисном (предшествующем) периоде:

Затем по каждому фактору, исходя из намеченных к внедрению организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, эффектив­ности производства и управления, определяется воз­можная экономия численности работающих, которая суммируется, и тем самым устанавливается общая эко­номия работающих по совокупности факторов. Плано­вый прирост производительности труда (АПТ) за счет внедрения организационно-технических мероприятий рассчитывается по формуле:

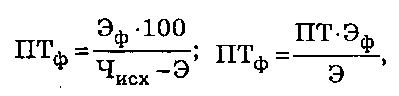
(1.3)



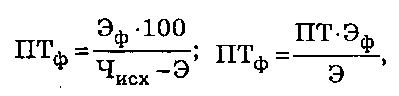
где Э - общая экономия работающих по всем факторам, чел.

Величину прироста производительности труда по каждому фактору (ПТф) в отдельности можно опреде­лить по формулам:

(1.4)



(1.5)



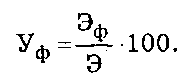
где Эф - экономия численности, исчисленная по отдель­ному фактору, чел.;

ПТ - общий прирост производи­тельности труда по всей совокупности факторов, %;

ПТф - прирост производительности труда по отдельно­му фактору, %.

Удельный вес каждого отдельного фактора в общем приросте производительности труда (Уф) определяется по формуле:

(1.6)



Аналитический метод планирования роста произ­водительности труда базируется на расчете снижения трудоемкости продукции и улучшения использования рабочего времени в плановом периоде. Необходимым условием для его применения на предприятии является ведение учета и планирования технологической трудо­емкости продукции.

При применении метода моделирования для плани­рования роста производительности труда осуществля­ется расчет многофакторных регрессионных моделей, позволяющих выявить наиболее значимые факторы, которые существенно влияют на уровень производи­тельности труда. На основе полученных в модели ре­зультатов на предприятии разрабатываются нормативы для производительности труда на плановый период. Разработка нормативов может быть осуществлена как для предприятия в целом, так и для отдельных его под­разделений. Однако применение данного метода при­годно только для тактического планирования. Для стратегического же планирования требуется построе­ние динамической регрессионной многофакторной мо­дели, которая сложна и подвержена значительному влиянию непредсказуемых, случайных факторов (воз­мущений)[[18]](#footnote-18).

При планировании роста производительности тру­да методом прямого счета используется прямой расчет выработки, которая может быть достигнута в плановом периоде путем деления планируемого объема выпуска продукции на плановую численность работающих. Од­нако при этом необходимо сравнение планируемой ве­личины выработки и достигнутой выработки в базис­ном (отчетном, предшествующем) периоде.

Структура выражает соотношение конкретных социально-демографических и профессионально-квалификационных групп населения в составе занятых в экономике и формируется под влиянием множества факторов: структурных сдвигов в экономике, состояния рынка труда, институциональных изменений в собственности, бла­госостояния семей и др.

Структура трудовых ресурсов многогранна. Она включает распределение людей по определенным классификационным призна­кам: по полу, возрасту, образованию, месту жительства (город, село), общественным группам, профессиям, сферам приложения труда и по ряду других признаков. Как было сказано выше, пол и возраст имеют важное значение для формирования рабо­чих мест в экономике (в региональном и отраслевом разрезах) с учетом состояния и развития рынка труда.

Особо значимой, качественной характеристикой является струк­тура трудовых ресурсов по образованию, поскольку она характери­зует состояние интеллектуального развития трудовых ресурсов. Уро­вень образования определяется тремя показателями: средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, удельным весом специалистов с высшим и средним специальным образова­нием.

Качественный "срез" трудовых ресурсов: по полу, возрасту, об­разованию, состоянию здоровья, — выражает структуру трудового потенциала[[19]](#footnote-19).

Показатели структуры трудовых ресурсов непосредственно свя­заны с динамикой трудовых ресурсов, т.е. их движением.

Изменения численности трудовых ресурсов характеризуются та­кими показателями, как абсолютный прирост, темп роста, темп прироста трудовых ресурсов[[20]](#footnote-20).

Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется по формуле:

(1.7)



где Тпр — абсолютный прирост трудовых ресурсов в рассматривае­мом периоде (квартале, году, за ряд лет); Rn и Rо — численность трудовых ресурсов соответственно на ко­нец и начало календарного периода.

Темп роста — отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

Темп прироста можно рассчитать по формуле:

(1.8)



Для изучения динамики за ряд лет определяются среднегодовые показатели как средние геометрические величины по формулам:

(1.9)



(1.10)



где Трс – среднегодовой темп роста; n — число лет.

Абсолютный прирост, темп роста и прироста позволяют отсле­живать влияние на структуру трудовых ресурсов естественного дви­жения населения, обусловленного рождением и смертностью; ме­ханическим движением, определяемым миграцией; общего изме­нения численности трудовых ресурсов, связанного и с первым, и со вторым фактором.

Степень эффективности применения труда в любых видах и сфе­рах деятельности в конечном счете измеряется временем, затрачи­ваемым работником на изготовление продукции или производство услуг с учетом соблюдения требований технологии и качества; при этом эффективность оценивается с позиции минимизации затрат времени на единицу результата труда. В материальном производстве эффективность применения труда оценивается показателем произ­водительности труда. В нематериальной сфере (в образовании, здра­воохранении, обслуживании и др.) в соответствии с конечными результатами таких видов деятельности применяются различные показатели.

При определении отдачи трудовых ресурсов изучается изменение выхода продукции и численности принимавших участие в производстве, а также сопоставляется численность работавших с затраченным рабочим временем.

Главным показателем отдачи трудовых ресурсов является выход валовой продукции на одного среднегодового работника[[21]](#footnote-21). Для сопоставимости данного показателя по годам и между хозяйствами страны валовую продукцию выражают в сопоставимых ценах.

Отдача трудовых ресурсов зависит также от уровня использования запаса труда, определяемого как отношение физических затрат человеко - часов к годовому фонду рабочего времени. Труд (или рабочая сила) имеет два свойства - интенсивность и производительность труда. Интенсивность труда - это напряженность, плотность труда, измеряется количеством производительно затраченной за единицу времени мускульной и нервной энергии[[22]](#footnote-22). Интенсивность является фактором, влияющим на результат труда, то есть его производительность.

**1.3 Государственная политика эффективного использования трудовых ресурсов**

Реализация выдвинутой Президентом РФ задачи удвоения валового внутреннего продукта объективно требует принятия кардинальных мер в развитии экономики. В нашем постиндустриальном обществе в условиях перехода от сырьевой к технологически ориентированной модели экономики развитие промышленности и эффективное использование интеллектуального ресурса кадров являются взаимозависимыми факторами. Успехи стран (Япония, Корея, Китай), сделавших ставку на ускоренный технологический прогресс, показывают прямую зависимость экономического развития от уровня квалификации их рабочей силы. По мнению аналитиков Всемирного банка, производственная составляющая ВВП развитых стран – лишь 18-20%, остальные 80% напрямую зависят от качества человеческих ресурсов. Кировская область традиционно является промышленным регионом. Основу промышленности области составляют отрасли с глубоким уровнем переработки (машиностроение, металлообработка, черная металлургия и т. д.), требующие высококвалифицированных специалистов. Благодаря этой особенности профессионально-квалификационный уровень рабочей силы региона является одним из самых высоких в России. По данным переписи населения 2002 г. за межпереписной период число специалистов с высшим, неполным высшим и послевузовским образованием увеличилось на 61,7% и составило 527 тыс. чел., со средним профессиональным – на 52,8 % и составило 793 тыс. чел., с начальным профессиональным – на 9% и составило 388 тыс. чел. Более 7 тыс. работающих имеют научные степени[[23]](#footnote-23). Таким образом, Кировская область располагает значительным интеллектуальным потенциалом, необходимым для развития отечественного производства.

Однако на протяжении последних 10 лет этот колоссальный кадровый ресурс использовался крайне неэффективно (плохо) и уже в обозримой перспективе может быть утрачен.

Анализ рынка труда области достаточно точно показывает, что наряду с физическим и моральным износом оборудования в ведущих отраслях экономики отмечаются и старение кадров и связанная с этим реальная опасность утраты преемственности трудовых династий (рабочих поколений).

Сегодня средний возраст высококвалифицированных рабочих по области составляет 55-57 лет, на оборонных предприятиях – 58 лет. Те же тенденции отмечаются в научно исследовательских производствах (НИИ СВТ, НИИ микробиологии и др.). Доля специалистов и ученых молодого и среднего возраста резко сократилась, средний возраст научных работников – 48-49 лет. Все реальнее угроза потери научных школ и профессиональных технологий.

В ближайшие годы почти треть работающих должны уйти на пенсию по возрасту.

Если положение радикально не изменится, то к 2015 г. промышленное производство останется без квалифицированных специалистов.

По статистическим выборочным данным в настоящее время всего 9-10% рабочих имеют высшую квалификацию, тогда как в 1989 г. их доля достигла 56 процентов. Это явилось следствием того, что за последние годы практически были свернуты программы внутрипроизводственного обучения и повышения квалификации работников, затраты на эти цели составляли в среднем 0,3 – 0,5% от ФОТ, что в 2-3 раза меньше минимально необходимых средств для простого воспроизводства профессионального потенциала кадров на предприятии. Данная ситуация негативно сказывается на социальной защищенности работников. После высвобождения их с предприятий они оказываются невостребованными на рынке труда и требуются существенные средства на их профессиональную подготовку и переподготовку. При этом реальной ответственности за это предприятия не несут.

Крайне актуальной становится проблема притока молодежи на производство, ее трудоустройство. Доля молодых людей в составе безработных еще высока. В общем количестве зарегистрированных безработных доля молодежи в возрасте 16-29 лет составляет около 40%. Анализ, проводимый специалистами центров занятости, показывает, что в области по-прежнему сохраняются серьезные диспропорции между структурой вакансий и структурой профессий, которые получают выпускники. Более половины выпускников вузов и средних профессиональных учебных заведений трудоустраиваются не по полученной специальности. Массовый характер приняло трудоустройство выпускников на подсобные работы. По данным службы занятости, сегодня 90% вакансий – это вакансии рабочих профессий. Руководители предприятий надеются пополнить кадровый состав за счет выпускников профтехучилищ, однако состояние технической базы училищ (она морально устарела и изношена на 72%), низкий уровень квалификации и зарплаты преподавателей не позволяют это сделать на высоком уровне. На содержание средних профессиональных учебных заведений государство ассигнует 0,05% фонда оплаты труда, тогда как в странах запада, по данным МОТ, на бюджетное финансирование учреждений профессиональной подготовки выделяется 15% в от ФОТ. В результате выпускники наших учебных заведений профтехобразования не отвечают профессиональным требованиям и стандартам, предъявляемым работодателями к кандидату на рабочее место и требуют дополнительного обучения и переподготовки до начала самостоятельной работы по специальности. Данные факты указывают на несоответствие системы профессионального образования социально-экономическому устройству общества, в результате чего из бюджета государства расходуются огромные средства на подготовку кадров, не востребуемых рынком труда.

Сложившаяся ситуация требует принятия быстрых и эффективных решений руководства области по развитию социального партнерства работодателей, системы профтехобразования, профсоюзов, органов по труду и занятости в сфере подготовки и переподготовки кадров.

Определены следующие основные направления совершенствования трудовых отношений и занятости населения:

* 1. создание новых рабочих мест с учетом реализации мероприятий ежегодной программы занятости;
  2. повышение эффективности занятости и формирование ее постиндустриальной структуры;
  3. достижение сбалансированности спроса и предложения рабочих мест на рынке труда по профессионально-квалификационным признакам и регионам;
  4. проведение взвешенной миграционной политики, направленной на позитивное территориальное перемещение населения, защиту внутреннего рынка труда;
  5. стимулирование развития самозанятости населения, расширение деловой и предпринимательской инициативы граждан;
  6. содействие профессиональной ориентации молодежи в выборе профессии и получении профессионального образования до начала ее трудовой деятельности;
  7. улучшение качества рабочей среды, включая условия труда и технику безопасности, повышение уровня заработной платы и эффективное использование рабочего времени;
  8. усиление социальной защиты населения от безработицы, смягчение и минимизация ее негативных социально-экономических последствий[[24]](#footnote-24).

Основными проблемами в сфере занятости являются:

1. содержание излишней численности персонала;
2. нерациональная отраслевая структура и дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалифика­ционным составляющим;
3. расширение масштабов неформальной занятости и нерегистрируемой безработицы[[25]](#footnote-25).

Стратегической целью государственной политики на рынке труда является обеспечение свободно избранной, продуктивной занятости и создание условий для более рационального использования трудового потенциала общества в соответствии с профессиональными возможностями каждого человека. Повышение эффективности труда должно сопровождаться сокращением избыточной занятости на производстве и перераспределением рабочей силы в альтернативные сферы деятельности.

В 2009–2010 гг. с учетом активизации структурной перестройки экономики ожидается более активное высвобождение работников из общественного производства. В структуре занятости произойдет переориентация на непроизводственные отрасли экономики за счет создания малых предприятий и расширения индивидуального предпринимательства в сфере услуг, где доля работающих увеличится до 58%. Сокращение уровня занятости ожидается в условиях уменьшения численности трудовых ресурсов, что обусловит снижение масштабов предложения рабочей силы на рынке труда.

Политика занятости населения в 2011–2020 гг. должна быть направлена на достижение наиболее полной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, повышение качества и конкурентоспособности трудового потенциала страны. В этот период прогнозируются более высокие темпы сокращения уровня занятости, что будет обусловлено дальнейшей оптимизацией численности кадрового персонала исходя из потребностей структурной перестройки производства, а также уменьшением притока кадров вследствие сокращения численности населения в трудоспособном возрасте. Политика приоритетного развития социальных отраслей и переориентации экономики на наукоемкие производства будет способствовать постепенному переходу к постиндустриальной модели занятости. Доля работающих в сфере услуг, по расчетам, увеличится до 64%.

Предполагается создать эффективные механизмы кадровой политики в направлении роста образовательного и профессионального уровня работников, формирования действенных стимулов к высокопроизводительному труду. Приоритетное внимание будет уделено обеспечению рационализации структуры занятости по профессиональному составу, повышению качества рабочей силы соответственно требованиям к профессиональной квалификации[[26]](#footnote-26).

Таким образом, на основании анализа литературных источников можно сделать следующие выводы.

1. Состояние, развитие общества определяется количеством и составом населения. Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории: в муниципальном образовании городов и районов, регионе (субъекте) и стране.

2. Человеческие ресурсы – это часть населения с определенными производственными навыками и знаниями, выступающая как фактор экономического развития, один из видов ресурсов экономики. Это одновременно и ресурсы для развития экономики, и люди, потребители материальных благ и услуг.

3. Трудовые ресурсы – это сложная социально-экономическая категория, они выступают как форма выражения человеческих ресурсов, могут служить мерой трудового потенциала и планово-учетным показателем.

4. Трудовые ресурсы состоят из трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (т. е. население в трудоспособном возрасте за вычетом неработающих инвалидов I и II группы), работающих подростков и работающих пенсионеров.

5. Численность трудовых ресурсов изменяется под воздействием демографических и социально-экономических факторов. В международной практике используется понятие «экономически активное население». Это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы, включающая всех занятых и безработных. Понятие ЭАН более узкое, чем трудовые ресурсы, т. к. оно не охватывает учащихся трудоспособного возраста, пенсионеров, занятых в домашнем хозяйстве.

6. Стратегической целью государственной политики на рынке труда является обеспечение свободно избранной, продуктивной занятости и создание условий для более рационального использования трудового потенциала общества в соответствии с профессиональными возможностями каждого человека. Повышение эффективности труда должно сопровождаться сокращением избыточной занятости на производстве и перераспределением рабочей силы в альтернативные сферы деятельности.

**2 Анализ использования трудовых ресурсов в Кировской области**

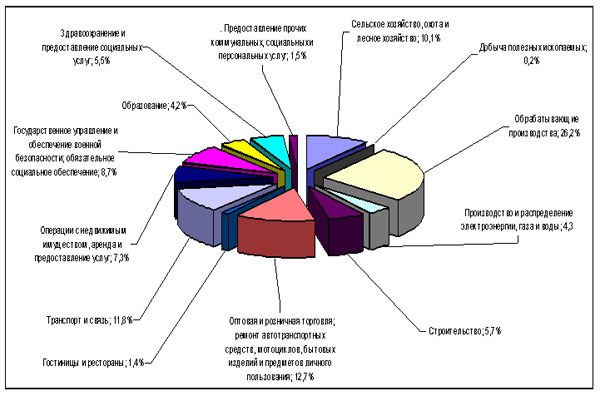
**2.1 Социально-экономическое положение Кировской области. Характеристика рынка труда**

Кировская область расположена на северо-востоке Европейской части России. Образовалась в 1936 году. Территория ее составляет 120,4 тыс. км². Протяженность с севера на юг составляет 570 км, с запада на восток 440 км. Область граничит: на севере – с Архангельской областью и Республикой Коми; на востоке – с Пермским краем и Удмуртской Республикой; на юге – с республиками Татарстан и Марий Эл; на западе – с Нижегородской, Костромской, Вологодской областями. Кировская область занимает на начало 2008 г. 27 место в Российской Федерации по территории и 32 место по численности населения.

Итоги социально-экономического развития Кировской области в 2009 году в целом соответствуют текущей ситуации в российской экономике. В Кировской области наиболее сильно финансово-экономический кризис сказался на развитии обрабатывающих производств, строительной сфере, инвестиционной деятельности хозяйствующих субъектов.

За период с 2002 по 2008 годы реальный объем валового регионального продукта (ВРП) Кировской области вырос на 26.4% по сравнению с уровнем 2002 года. Объем ВРП Кировской области (добавленная стоимость в основных ценах) составил в 2008 году, по оценке, 151.4 млрд. рублей, что в сопоставимых ценах на 3.7% больше, чем в 2007 году.

ВРП на душу населения растет, достигнув в 2008 году 107,8 тыс. рублей на одного жителя области, что почти в 4 раза больше уровня 2001 года. По показателю объем ВРП на душу населения Кировская область занимает 66-е место среди субъектов Российской Федерации.



**Рис. 2.1. Структура ВРП Кировской области в 2009 году**

Отраслевая структура ВРП региона по видам экономической деятельности не претерпевает существенных изменений. По-прежнему наибольший удельный вес занимает промышленность – более 30%, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 10,1%, транспорт и связь – около 12%, оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 12,7%, строительство – 5,7%, на долю остальных видов деятельности приходится 33,5%.

Снижение объемов производства, по сравнению с прошлым годом, составило (оценочно) в промышленности – более 15%, строительстве – более 30%, торговле – более 7%, на треть уменьшились объемы инвестиций в основной капитал. По сравнению с докризисным периодом, объемы увольнения работников по причине ликвидации рабочих мест и сокращения штатов возросли более чем на 30%. По итогам года численность работников, предупрежденных о предстоящем высвобождении с начала кризиса, достигла около 22 тыс. человек В течение 2009 года в режиме неполной занятости работали 35,7 тыс. человек (в среднемесячном исчислении) на более чем 800 предприятиях.



Рис. 2.2. Динамика неполной занятости и высвобождения работников в 2009 году (тыс. чел)

Реальная заработная за 2009 год по отношению к соответствующему периоду 2008 года выросла на 7,7% и составила 12083,9 рубля. Величина прожиточного минимума составила 5195 рублей. На 1 декабря 2009 года общая сумма просроченной задолженности по выплате заработной платы составила 278 млн. рублей и уменьшилась за месяц на 0,3% (табл. 2.1).

Численность  населения области на 1 января 2009 г. составила 1401,2 тыс. человек, из которых 1010 ,2 тыс. человек  (72%) - горожане, и 391 тыс.человек (28 %) - сельские жители. Сокращение численности населения  в 2008 году  (на 12,1 тыс. человек) было наименьшим за последние 5 лет (в 2007 г. – 13,6 тыс. человек; 2006 г. – 16 тыс. человек). На сокращение численности населения  влияет как  естественная убыль населения, так и   миграция населения.

**Таблица 2.1**

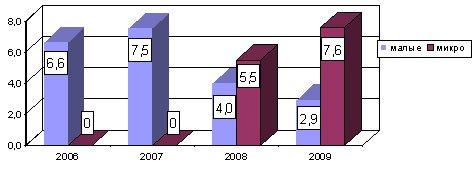
**Соотношение доходов населения и величины прожиточного минимума, раз**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2000 г. | 2001 г. | 2002  г. | 2003 г. | 2004 г. | 2005  г. | 2006  г. | 2007  г. | 2008 г. |
| Соотношение среднедушевых денежных доходов и прожиточного минимума | 1,19 | 1,26 | 1,44 | 1,57 | 1,7 | 1,69 | 1,86 | 1,96 | 2,37 |
| Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения | 1,26 | 1,37 | 1,58 | 1,69 | 1,82 | 1,92 | 2,16 | 2,29 | 2,37 |
| Соотношение среднего размера назначенных месячных пенсий (с учетом компенсационных выплат) и прожиточного минимума пенсионера | 1,01 | 1,08 | 1,14 | 1,19 | 1,21 | 1,32 | 1,15 | 1,25 | 1,29 |

В условиях экономического кризиса одним из главных инструментов для решения социально-экономических проблем является малый бизнес.  Субъекты малого предпринимательства оперативно реагируют на изменения рыночной конъюнктуры, обеспечивая развитие конкурентной среды, занятость населения и наполнение потребительского рынка товарами и услугами, препятствуют монополизации экономики. Однако мировой финансово-экономический кризис оказал влияние и на деятельность субъектов малого предпринимательства.

По оценочным данным на территории Кировской области в 2009 году осуществляли хозяйственную деятельность 10,5 тысяч единиц малых предприятий и 44,1 тысячи индивидуальных предпринимателей.

Рис. 2.3. Количество малых предприятий на территории Кировской области



Всего в сфере малого предпринимательства (по оценочным данным) занято 256 тыс. человек, что составляет 33,3% экономически активного населения области.

В 2009 году отгрузка малыми предприятиями (без микропредприятий) товаров собственного производства  24,2 млрд.рублей. Снижение к уровню 2008 года  на 15%.

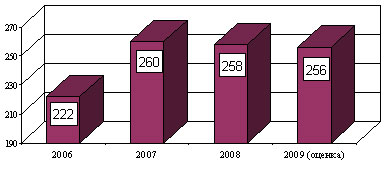


Рис. 2.4. Количество занятых в малом бизнесе на территории Кировской области

Среднемесячная заработная плата в расчете на одного постоянного работника на малых предприятиях в 2009 года составила 10,5 тысячи рублей. Размер заработной платы по сравнению с 2008 годом вырос на 10%.

Исполнение областного бюджета за 2008 год характеризовалось стабильным формированием необходимых финансовых ресурсов и обеспечением принятых бюджетных расходных обязательств.

Сохранение положительной динамики макроэкономических показателей на территории области способствовало увеличению доходной базы бюджета. Общие параметры областного бюджета за 2008 год сложились по доходам в сумме 27962,5 млн. рублей, по расходам 27691,3 млн. рублей. Сверх уточненного плана поступило 627,9 млн. рублей.

**Таблица 2.2**

**Основные параметры областного бюджета за 2008 год (млн. рублей)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Исполнено** | | **Отклонение (+,-)** | **% исполнения** | | **2008 к 2007 году (раз)** |
| 2007 год | 2008 год | 2007 год | 2008 год |
| Налоговые доходы | 10946,9 | 14117,9 | 3171 | 104,1 | 103,5 | 1,29 |
| Неналоговые доходы | 887,8 | 793,3 | -94,5 | 109,6 | 108,2 | 0,89 |
| Безвозмездные перечисления | 9762,8 | 12301,7 | 2538,9 | 99,7 | 100,3 | 1,26 |
| Доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности | 1455,2 | 749,6 | -705,6 | 99,8 | 108,6 | 0,52 |
| Всего доходов | 23052,7 | 27962,5 | 4909,8 | 102,1 | 102,3 | 1,21 |
| Всего расходов | 22344,9 | 27691,3 | 5346,4 | 96,9 | 96,0 | 1,24 |

В сравнении с 2007 годом доходы и расходы областного бюджета возросли в 1,2 раза. Фактическое поступление доходов и расходы областного бюджета за 2008 год  превысили первоначальный план на 5904,7 млн. рублей и на 3828,7 млн. рублей соответственно.

Как и в предыдущие годы, основными бюджетообразующими доходными источниками областного бюджета в отчетном году были налоговые доходы. В структуре доходов бюджета по сравнению с 2007 годом их доля возросла на 3 % и составила 50,5 % от общего объема привлеченных доходов. Налоговые доходы исполнены в сумме 14 117,9 млн. рублей, или 103,5 % к уточненному годовому плану.

Рост налоговых поступлений в областной бюджет к уровню 2007 года составил 29 %, или 3171 млн. рублей и обеспечен в основном увеличением поступлений налога на прибыль организаций в 1,5 раза, или на 1 599 млн. рублей и налога на доходы физических лиц в 1,3 раза, или на 1 030,2 млн. рублей.

В течение отчетного периода объем безвозмездных поступлений составил 12 301,7 млн. рублей, или 100,3 % от годового объема, что выше запланированных поступлений на 31,2 млн.рублей. Из общего объема безвозмездных перечислений поступило: дотаций – 5 715,3 млн. рублей,  субсидий – 3 029,4 млн. рублей, субвенций – 1 819,4 млн. рублей, иных межбюджетных трансфертов – 869,8 млн. рублей, прочих безвозмездных поступлений – 867,8 млн. рублей, в том числе привлечено средств от Государственной корпорации Фонд содействия реформированию ЖКХ на проведение капитального ремонта многоквартирных домов и переселения граждан из аварийного жилищного фонда в объеме 572,2 млн.рублей.

Общая численность безработных возросла в 1,3 раза и составила 73,8 тыс. человек. Уровень общей безработицы поднялся с 7,3% до 9,8% экономически активного населения, что соответствует 12 месту среди регионов ПФО.

Спрос на рабочую силу на предприятиях и в организациях области, по сравнению с докризисным периодом, снизился в 3 раза (с 20,5 тыс. единиц до 5,2 тыс. единиц).

Таблица 2.3

Уровень общей безработицы в регионах Приволжского федерального округа на 01.01.2010 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Регион | Уровень общей безработицы\*, % | Место  региона в округе по уровню общей безработицы | Уровень регистрируемой безработицы, % | Место  региона в округе по уровню регистририруемой безработицы |
|
| Приволжский федеральный округ | 8,2 | - | 2,5 |  |
| Республика Башкортостан | 8,4 | 8 | 2,1 | 8 |
| Республика Марий Эл | 11,8 | 14 | 1,8 | 4 |
| Республика Мордовия | 4,4 | 1 | 1,7 | 3 |
| Республика Татарстан | 7,1 | 4 | 2,8 | 9 |
| Удмуртская республика | 10,4 | 13 | 3,3 | 11,12,13 |
| Чувашская республика | 9,6 | 9,10 | 3,1 | 10 |
| **Кировская область** | **9,8** | 12 | 3,5 | 14 |
| Нижегородская область | 7,6 | 5 | 2,0 | 5,6,7 |
| Оренбургская область | 8,2 | 7 | 1,5 | 2 |
| Пензенская область | 6,6 | 3 | 1,4 | 1 |
| Пермский край | 9,7 | 11 | 3,3 | 11,12,13 |
| Самарская область | 7,8 | 6 | 3,3 | 11,12,13 |
| Саратовская область | 6,3 | 2 | 2,0 | 5,6,7 |
| Ульяновская область | 9,6 | 9,10 | 2,0 | 5,6,7 |

Особенно заметно спрос на рабочую силу сократился на предприятиях строительства (в 12,3 раза), обрабатывающих производств (в 5,3 раза), сельского и лесного хозяйства (в 3,9 раза), торговли (в 2,8 раза), образования (в 5,8 раза). Доля вакансий для трудоустройства по рабочим профессиям составила 65%, с заработной платой ниже величины прожиточного минимума – 37%, доля высокооплачиваемых свободных рабочих мест (с заработной платой выше среднеобластного уровня) - 21%. Спад объемов производства на предприятиях машиностроительного, химического и нефтехимического комплексов, деревообработки, строительства, металлургии привели к снижению спроса на операторов станочного оборудования, монтажников, шинников, металлургов, строителей. В связи с некоторым оживлением производства в агропромышленном комплексе увеличился спрос на работников, имеющих профессии сельскохозяйственного профиля. С началом сезонных работ в жилищно-коммунальной сфере, лесозаготовках увеличилась потребность в операторах котельных установок, в профессиях лесозаготовителей. Стабильным оставался спрос на специалистов информационных технологий, торговли, сферы услуг, общественного питания.

Диспропорции между спросом и предложением рабочей силы на регистрируемом рынке труда сохранились. Например, спрос по высококлассным водителям автомобилей (категории Д, Е) превышает предложение в 3,5 раза, сборщикам обуви - в 1,4 раза, фрезеровщикам, облицовочникам-плиточникам - в 1,2 раза. Избыточными профессиями, по которым предложение превышает спрос, являются отделочники, сборщики изделий из древесины (превышение предложения над спросом в 45,5 раза), штукатуры, маляры (в 24,6 раза), другие профессии строительного профиля[[27]](#footnote-27).

Регистрация граждан в целях поиска подходящей работы, а также регистрация безработных граждан осуществляются в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и Постановлением Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

Основные показатели по данному направлению работы представлены в следующей таблице 2.4.

Таблица 2.4

Динамика занятости в Кировской области в 2007-2009 годах

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п |  | 2007 год | 2008 год | 2009 год | 2009/2007 |
| 1. | Численность граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, (тыс. чел) | 86,7 | 67,9 | 140,5 | 1,62 |
| 2. | из них  признано безработными (тыс.чел) | 39,8 | 30,1 | 62,3 | 1,56 |
| 3. | % признанных безработными | 46 | 44,3 | 44,3 | 0,96 |

По данным таблицы можно сделать вывод, что количество безработных в 2009 году по сравнению с 2007 годом увеличилось на 56% и составляет 62,3 тыс.человек. Данный показатель увеличился на фоне экономического кризиса.

Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников осуществлялось в соответствии с Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, утвержденным приказом Минздравсоцразвития от 03 июля 2006 года № 513.

Основные показатели по данному направлению работы представлены в следующей таблице 2.5.

По данным таблицы видно, что уровень трудоустройства относительно 2007 года в 2009 году увеличился на 14%, хотя количество работодателей, заявивших сведения о потребности в работниках уменьшилось на 10%. Опять же данная ситуация следствие экономического кризиса.

Таблица 2.5

Уровень трудоустройства граждан в Кировской области в 2007 – 2009 годах[[28]](#footnote-28)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п |  | 2007 год | 2008 год | 2009 год | 2009/2007 |
| 1. | Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске работы, (тыс. чел) | 86,7 | 67,9 | 140,5 | 1,62 |
| 2. | Из них трудоустроено (тыс.чел) | 51,8 | 39,3 | 88,4 | 1,7 |
| 3. | Уровень трудоустройства (%) | 50,2 | 48,5 | 57,3 | 1,14 |
| 4. | Количество работодателей, заявивших сведения о потребности в работниках | 5859 | 5119 | 5324 | 0,9 |
| 5. | Заявленная потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (тыс. ед.) | 113 | 106,3 | 146,6 | 1,29 |

В систему информирования работодателей и населения о ситуации на рынке труда входят все электронные и печатные СМИ (областные, городские, районные газеты и журналы). С введением Административного регламента предоставления государственной услуги по информированию о положении на рынке труда, объем информационных услуг значительно увеличился, улучшилось качество их предоставления.

Эффективными формами работы с прессой и телевидением являются пресс-конференции, пресс-туры в районы области и на предприятия города. В декабре на градообразующем предприятии ОАО «Силикат» специалисты двух мобильных центров провели ярмарку вакансий, состоялся прием населения по личным вопросам начальником управления ГСЗН Лаптевым Ю.Н.и пресс-конференция для 11 СМИ области. В итоге 43 безработных нашли рабочие места, 75 изъявили желание участвовать в общественных работах.

В 2009 году управлением занятости проведено:

* 10 пресс-конференций, в т.ч.3 пресс-тура для СМИ;
* 7 телефонных «прямых линий»;
* 11 телевизионных тематических передач УГСЗН «Ищу работу»;
* 6 телевизионных тематических передач УГСЗН «Прямая речь»;
* для СМИ подготовлено 75 официальных пресс-релизов;
* изготовлено 5 информационно-рекламных роликов по областной целевой программе;
* на информационном портале открыт постоянно действующий Форум «Задайте вопрос начальнику управления ГСЗН», рубрики «Снижение напряженности на рынке труда», «ОЦП. Опыт работы», «Работодателю и работнику – о сокращении». Во всех центрах занятости населения работают справочные телефоны;
* форум начальника управления ГСЗН с марта 2009 года посетило более 13 тыс. человек;
* портал управления занятости пользуется спросом, с начала года его посетило 485102 человека;
* в среднем еженедельно на телевидении и радио проходят новостные сюжеты о выполнении ОЦП;
* в газетах «Вести», «Комсомольская правда», «АиФ-Вятка» выходят рубрики «Вопрос-ответ» по ситуации на рынке труда и законодательству о занятости[[29]](#footnote-29).

Особую роль в своевременном информировании населения, особенно молодежи, играет Интернет. В информационном портале управления областной службы занятости ([www.trudkirov.ru](http://www.trudkirov.ru)) более 10 специализированных разделов, которые содержат информацию обо всех аспектах деятельности областной службы занятости. Постоянно обновляются колонки «Новости» и «Дайджест прессы», что позволяет журналистам СМИ в любое время оперативно получать информацию о деятельности областной службы занятости.

Популярностью пользуется информационный портал Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» - [www.trudvsem.ru](http://www.trudvsem.ru), где находится информация из 85 региональных центров занятости о вакансиях, положении на российском рынке труда, законодательстве о занятости.

Таким образом, итоги социально-экономического развития Кировской области в 2009 году в целом соответствуют текущей ситуации в российской экономике.

**2.2. Характеристика трудовых ресурсов Кировской области**

По количеству трудовых ресурсов, объемам занятости и безработицы в 2009г. получены следующие данные (табл. 2.6):

Таблица показывает, что:

* Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте имеет устойчивую тенденцию к росту, а численность экономически активного населения стабилизировалась на уровне 790 тыс.чел. Это говорит о том, что на рынке труда накапливается число граждан трудоспособного возраста, временно не проявляющего экономическую активность. Максимальное количество таких граждан наблюдается в 2009г. (вследствие развития финансово-экономического кризиса);

Таблица 2.6

Трудовые ресурсы, занятость и безработица

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Численность трудоспособного населения, чел. | Численность экономически активного населения (ЭАН), чел. | Занято (работают) на предприятиях и организациях, чел. | Занято в экономике, чел. | Не занято в экономике в % от числа труд. насел. в труд. возрасте | Не занято в экономике в % от числа ЭАН | По результатам обследований | |
| Безработные, чел. | Общий уровень безработицы (от числа ЭАН % |
| 2006г. | 751879 | 792000 | 487400 | 706100 | 6,0% | 10,8% | 62300 | 7,9 |
| 2007г. | 796484 | 784746 | 479500 | 700900 | 12,0% | 10,7% | 46300 | 5,9 |
| 2008г. | 841088 | 791000 | 454500 | 670000 | 20,3% | 15,3% | 57300 | 7,2 |
| 2009г. | 891839 | 789000 | 448600 | 661300 | 25,8% | 16,2% | 68300 | 8,7 |

* Ежегодно снижается среднесписочная численность работников предприятий и организаций и общее число занятых в экономике граждан (за последние 4 года среднесписочная численность работников сократилась на 8%, а число занятых в экономике снизилось на 6,3%). Наибольшее снижение численности работников предприятий и организаций наблюдается в 2008-2009 годах в связи с развитием кризисных явлений в экономике;
* Как следствие, растет число незанятого в экономике населения – с 6% до 25,8% от числа трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и с 10% до 16,2% - от числа экономически активного населения;
* Средними темпами (0,9 п.п. в год) увеличивается и общий уровень безработицы. В числе безработных преобладают граждане, уволившиеся по собственному желанию и соглашению сторон, длительно не работающие, граждане рабочих профессий, неработающие мужчины. Увеличилось количество инвалидов, выпускников профессиональных учебных заведений.

Вследствие финансово-экономического кризиса происходят изменения и в отраслевой структуре занятых на предприятиях граждан (приложение А). Таблица показывает, что в 2009г. реально снижается занятость в таких отраслях, как сельское хозяйство, обрабатывающие производства, гостиничный бизнес, транспорт и связь. Несколько меньше будет занято в образовании, здравоохранении.

Останется стабильной занятость в сфере добычи полезных ископаемых, производстве электроэнергии, строительстве, финансовой деятельности, в органах управления.

В то же время увеличится занятость в торговле, в сфере операций с недвижимым имуществом, в сфере коммунальных, социальных и персональных услуг.

Динамику занятости отражает следующая диаграмма (рис. 2.5)



Рис. 2.5. Отраслевая занятость граждан

В 2009г. вследствие прямого негативного влияния экономического кризиса на рынок труда объемы выбытия рабочей силы с предприятий и организаций значительно превысили число принятых на работу граждан (принято на работу 2,3% от списочной численности работников, а выбыло по различным причинам 4,1%).

Наибольшее преобладание уволенных работников над принятыми работниками наблюдается в:

* обрабатывающих производствах – в 2,4 раза;
* сфере производства и распределения электроэнергии, газа и воды – в 1,4 раза;
* строительстве – в 1,5 раза;
* оптовой и розничной торговле (ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования) – в 1,1 раза;
* транспорте и связи – в 2,1 раза.

Наибольшее преобладание принятых над уволенными наблюдается только в сфере финансовой деятельности – в 1,3 раза.

В общей численности выбывших работников:

* 41,7% составляют уволившиеся по собственному желанию;
* 10,1% - по соглашению сторон;
* 9,4 % - в связи с сокращением численности.

В общей численности принятых работников доля приёма на дополнительно введённые рабочие места составила 10,4 процента.

На конец 2009 года 15895 работников списочного состава работали в режиме неполной рабочей недели (дня), в т.ч. 9,7 тыс. - по инициативе работодателя (61%).

На неполном рабочем времени в сфере обрабатывающих производств трудится 11% списочного состава предприятий (в т.ч. 72% - по инициативе работодателя), в строительстве - 4,1% (в т.ч. 63% - по инициативе работодателя).

Таблица 2.7

Неполная занятость работников

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Работали неполное время | | | | | |
| Всего | | по инициативе работодателя | | по соглашению между работником и работодателем | |
| человек | в % к списочному составу предприятий | человек | в % к списочному составу предприятий | человек | в % к списочному составу предприятий |
| Всего по области | 15895 | 3,5 | 9691 | 2,2 | 6204 | 1,4 |
| из них: |  |  |  |  |  |  |
| добыча полезных ископаемых | 2 | 0,3 | - | - | 2 | 0,3 |
| обрабатывающие производства | 11020 | 11 | 7939 | 8,0 | 3081 | 3,1 |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 1264 | 6,2 | 643 | 3,2 | 621 | 3,1 |
| строительство | 602 | 4,1 | 379 | 2,6 | 223 | 1,5 |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 688 | 2,0 | 203 | 0,6 | 485 | 1,4 |
| транспорт и связь | 2206 | 6,2 | 525 | 1,5 | 1681 | 4,7 |
| финансовая  деятельность | 113 | 1,5 | 2 | 0,02 | 111 | 1,5 |

По 6,2% списочного состава предприятий работает в режиме сокращенного рабочего времени в сферах производства и распределения электроэнергии, на транспорте и связи, причем в электроэнергетике по инициативе работодателя неполное рабочее время трудится каждый второй работник, имеющий сокращенный режим работы.

В то же время по данным областной службы занятости в режиме неполной занятости находятся 37,8 тыс.чел., что выше определенной органами федеральной статистики в 2,4 раза.

Кроме этого, 16700 чел. имели отпуска с частичным сохранением заработной платы (в т.ч. 9,1 тыс. чел. по инициативе работодателя).

Таблица показывает, что по причине невостребованности на рабочем месте в вынужденные отпуска с частичным сохранением заработной платы было отправлено 3,7% списочного состава предприятий. В июне 2009г. почти 14% работников не работали и находились в вынужденных отпусках.

 Таблица 2.8

Объемы неполной трудовой занятости в виде вынужденных отпусков

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Имели отпуска с частичным сохранением заработной платы | | | | | |
| Всего | | по инициативе работодателя | | по соглашению между работником и работодателем | |
| человек | в % к списочному составу предприятий | человек | в % к списочному составу предприятий | человек | в % к списочному составу предприятий |
| Всего по области | 16723 | 3,7 | 9121 | 2,0 | 7602 | 1,7 |
| из них: |  |  |  |  |  |  |
| добыча полезных ископаемых | 69 | 9,8 | - | - | 69 | 9,8 |
| обрабатывающие производства | 13523 | 13,6 | 8841 | 8,9 | 4682 | 4,7 |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 587 | 2,9 | 13 | 0,06 | 574 | 2,8 |
| строительство | 849 | 5,7 | 224 | 1,5 | 625 | 4,2 |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 419 | 1,2 | 2,0 | 0,01 | 417 | 1,2 |
| транспорт и связь | 1229 | 3,4 | 41 | 1,1 | 1188 | 3,3 |
| финансовая  деятельность | 47 | 0,6 | - | - | 47 | 0,6 |

Данная ситуация наиболее характерна для предприятий обрабатывающих производств, строительства, транспорта и связи, электроэнергетики.

В разрезе районов области по данным проведенного исследования показатели занятости и безработицы имеют следующие величины (приложение Б)

Таблица показывает, что уже в 2008г. уровень общей безработицы вырос к уровню 2007г. на 1,5 процентных пункта и в 2009г. продолжает расти. Растет и число незанятого в экономике населения. Так, по данным исследования в 2009г., число незанятого населения выросло к уровню 2008г. на 38%.

Как показывает анализ, в районах области имеется довольно большое количество безработных граждан, незарегистрированных в органах службы занятости.



Рис. 2.6. Соотношение регистрируемой и незарегистрированной безработицы

Количество незарегистрированных в службе занятости безработных показывает таблица приложения В. Таблица показывает рост как регистрируемой так и нерегистрируемой безработицы. В 2009г. в связи с кризисом рынка труда число официально регистрируемых безработных увеличилось более чем в 2 раза относительно 2008г., число незарегистрированных безработных – на 29%. Доля нерегистрируемых безработных в общем их числе выросла в 2009г. на 8,3 процентных пункта относительно прошлого года.

Динамику соотношения регистрируемой и нерегистрируемой безработицы отражает диаграмма (рис. 2.6)

Данные анализа показывают, что 2006г.-2008г. число незарегистрированных безработных увеличивалось, а число зарегистрированных, наоборот, снижалось. В 2009г. доля зарегистрированных безработных несколько увеличилась.

**2.3 Эффективность использования трудовых ресурсов в Кировской области**

Анализ предложения свободной рабочей силы из числа выпускников профессиональных учебных заведений показывает, что наибольшую напряженность на рынке труда создают выпускники учебных заведений среднего профессионального образования. Но в 2009г., в условиях спада производства, по объемам выхода на рынок труда лидируют выпускники учебных заведений начального профессионального образования.

Предложение рабочей силы из числа молодых специалистов сформировало в 2009г. адекватную структуру безработицы среди выпускников профессиональных учебных заведений (рис. 2.7).

Диаграмма подтверждает некоторый перевес безработицы в 2009г. в сторону выпускников начального профессионального образования.

В то же время доля безработных выпускников СПО в общем числе безработных остается по-прежнему высокой.

До 2007г. сформировалась устойчивая тенденция снижения выхода на рынок труда выпускников профессиональных учебных заведений всех профессиональных профилей.



Рис. 2.7. Структура безработных выпускников учебных заведений

В 2008г. предложение рабочей силы из числа выпускников увеличилось, а в 2009г. – резко возросло. Число выпускников профессиональных учебных заведений, имеющих официальный статус «безработного» и состоящих на учете в службе занятости до 2008г. имело устойчивую тенденцию к снижению. Однако в 2009г. в связи со снижением совокупного спроса на рабочую силу и ростом безработицы увеличивается число безработных выпускников ПУ всех профилей.

Прогноз подготовки кадров профессиональными учебными заведениями области по основным профессиям адекватно отражает динамику подготовки кадров до 2014г. Прогноз подготовки кадров в разрезе основных профессий (специальностей) профессиональными учебными заведениями области выглядит следующим образом (приложение Г)

Приведенные в таблице данные о прогнозах подготовки кадров по различным профессиям (специальностям) показывают, что по большинству профессий учебные заведения предполагают стабильные или несколько снижающиеся объемы подготовки специалистов.

Прогнозируемые объемы подготовки специалистов в основном лежат в русле современных тенденций рынка труда: устойчивое снижение объемов подготовки специалистов экономического профиля, стабильные объемы подготовки специалистов других сфер экономики.



Рис. 2.8. Прогноз подготовки специалистов профессиональными учебными заведениями до 2014 года

Диаграмма показывает, что на первом месте по объемам подготовки по-прежнему находится подготовка специалистов технического профиля, на втором – экономического, на третьем – педагогического, близки по объемам подготовки – юридический и сельскохозяйственные профили, медицинский и «другие» профили.

Количество профессиональных учебных заведений в области в 2009г. осталось практически на уровне прошлого года (приложение Д).

Ошибки при выборе профессии непосредственно отражаются на желании трудоустройства молодых специалистов по полученной профессии и их безработице.

Учащиеся показали следующие намерения к трудоустройству по полученной профессии в 2009г. (табл. 2.9)

Таблица 2.9

Намерения к трудоустройству по полученной профессии

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учащиеся  (профиль обучения) | Твердые намерения  % от опрошенных | | Скорее «да», чем «нет»  % от опрошенных | | |
| 2008г. | 2009г. | | 2008г. | 2009г. |
| Экономический профиль | 43% | 46% | | 77% | 89% |
| Юридический профиль | 62% | 55% | | 88% | 84% |
| Технический профиль | 35% | 33% | | 60% | 76% |
| Педагогический профиль | 58% | 17% | | 80% | 62% |
| Медицинский профиль | 70% | 70% | | 91% | 90% |
| Сельскохозяйственный профиль | 46% | 44% | | 71% | 85% |

Таблица показывает, что учащиеся всех профилей обучения показывают высокие намерения к трудоустройству по полученной специальности.

Таблица 2.10

Количество безработных выпускников профессиональных учебных заведений, состоящих на учете в органах государственной службы занятости (на конец соответствующего года)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выпускники | Количество выпускников (на конец года, чел.) | | | | | |
| 2004г. | 2005г. | 2006г. | 2007г. | 2008г. | 2009г. |
| 1. | ВУЗов, всего:  в т.ч. | 123 | 125 | 86 | 76 | 42 | 120 |
| 1.1 | * Экономического профиля | 43 | 37 | 27 | 26 | 16 | 53 |
| 1.2 | * Юридического профиля | 18 | 29 | 24 | 12 | 8 | 20 |
| 1.3 | * Технического профиля | 15 | 22 | 10 | 10 | 6 | 31 |
| 1.4 | * Педагогического профиля | 34 | 29 | 23 | 14 | 11 | 16 |
| 1.5 | * Медицинского профиля | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| 1.6 | * Сельскохозяйственного профиля | 8 | 7 | 6 | 2 | 1 | 4 |
| 1.7 | * Другие | 5 | 0 | 2 | 12 |  | 4 |
| 2. | ССУЗов, всего:  в т.ч. | 603 | 402 | 237 | 187 | 104 | 200 |
| 2.1 | * Экономического профиля | 298 | 199 | 113 | 90 | 48 | 83 |
| 2.2 | * Юридического профиля | 76 | 44 | 28 | 24 | 15 | 31 |
| 2.3 | * Технического профиля | 73 | 50 | 42 | 32 | 15 | 41 |
| 2.4 | * Педагогического профиля | 27 | 35 | 19 | 14 | 9 | 15 |
| 2.5 | * Медицинского профиля | 27 | 14 | 11 | 7 | 1 | 4 |
| 2.6 | * Сельскохозяйственного профиля | 8 | 5 | 3 | 8 | 1 | 5 |
| 2.7 | * Другие | 94 | 55 | 19 | 12 | 13 | 19 |

Продолжение таблицы 2.10

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Учебных заведений начального образования, всего:  в т.ч. | 406 | 351 | 178 | 114 | 92 | 154 |
| 3.1 | * Технического профиля | 217 | 187 | 104 | 32 | 40 | 75 |
| 3.2 | * Педагогического профиля | 3 | 1 | 0 | 0 | 5 | 5 |
| 3.3 | * Медицинского профиля | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 3.4 | * Сельскохозяйственного профиля | 39 | 30 | 17 | 21 | 6 | 19 |
| 3.5 | * Другие | 146 | 132 | 61 | 61 | 39 | 42 |

Анализ показывает рост в 2009г. возможных проблем с трудоустройством специалистов всех профилей обучения за исключением специалистов медицинского профиля. Наибольшие проблемы с трудоустройством могут возникнуть у молодых специалистов юридического, экономического, педагогического и сельскохозяйственного профиля. Наименьшие – у специалистов технического профиля (рис. 2.9)

0

10

20

30

40

50

60

Экономич

.

проф

.

Юридич

.

проф

.

Технич

.

проф

.

Педагогич

.

проф

.

Мед

.

проф

.

Сельскохоз

.

проф

.

2008

г

.

2009

г

.

Рис. 2.9. Ранжирование проблем с трудоустройством молодых специалистов после окончания учебного заведения, %

Причины выявленных проблем самые разные.

* избыток специалистов на рынке труда в большей степени характерен для выпускников учебных заведений экономического, юридического, педагогического и сельскохозяйственных профилей;
* сокращение спроса на специалистов в основном характерно для юридических и педагогических специальностей;
* государственные гарантии трудоустройства необходимы в первую очередь выпускникам педагогических, технических, медицинских и сельскохозяйственных специальностей;
* получение дополнительных профессий значительно повысит шансы трудоустройства по специальности у молодых специалистов педагогического и сельскохозяйственного профиля;
* отсутствие опыта работы является основной причиной первичной безработицы всех молодых специалистов.

Условия повышения возможности трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений, которыми являются:

* повышение заработной платы;
* улучшение условий труда;
* государственное содействие в трудоустройстве;
* более качественное обучение;
* новые законы, стимулирующие работодателей к приему молодых специалистов и определяющие социальные гарантии;
* распределение выпускников по предприятиям;
* экономическая привлекательность предприятий для трудоустройства молодых специалистов и т.д.

0

10

20

30

40

50

60

70

Увеличение зар/платы

Улучшение условий труда

Помощь в трудоустр-ве

Более качеств.обучение

Законод.стим.работод.к

тр-ву

Распределение вып-ков

Экономич.проф.

Юридич.проф.

Технич.проф.

Педагогич.проф.

Мед.проф.

Сельскохоз.проф.

Рис. 2.10. Условия повышения трудоустройства выпускников ПУЗ

Диаграмма показывает, что условиями повышения трудоустройства выпускников ПУЗ являются:

* увеличение заработной платы, как инструмент повышения уровня трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений, стоит на первом месте в образовании, промышленном производстве, сельском хозяйстве и медицине;
* улучшение условий труда увеличит трудоустройство выпускников профессиональных учебных заведений медицинского и технического профиля;
* помощь в трудоустройстве необходима практически всем выпускникам профессиональных учебных заведений, но особенно выпускникам юридического, педагогического и медицинского профиля;
* необходимость более качественного обучения просматривается по экономическим и юридическим специальностям;
* необходимость новых законов, стимулирующих работодателей к приему молодых специалистов и закрепляющих социальные гарантии выпускникам увеличит трудоустройство молодых специалистов экономического, педагогического и в определенной степени технического и сельскохозяйственного профиля;
* государственное распределение молодых специалистов может в определенной степени повлиять на рост трудоустройства выпускников экономического и педагогического профиля.

По полученной специальности планируют свое трудоустройство:

* 88,5% выпускников экономического профиля;
* 84% выпускников юридического профиля;
* 75% выпускников технического профиля;
* 62% выпускников педагогического профиля;
* 50% выпускников медицинского профиля;
* 84,3% выпускников сельскохозяйственного профиля.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сказать, что Кировская область находиться не в самой благоприятной ситуации по рынку труда, учитывая демографические и миграционные процессы.

По среднему варианту прогноза Росстата трудоспособное население области к 2010 году сократится на 45 тысяч человек (до 859 тысяч), к 2015 году - до 766 тысяч человек. Сохранение наметившихся тенденций позволяет утверждать, что через семь лет область будет обладать трудовыми ресурсами для производственной сферы на уровне 180-200 тысяч человек! Процесс происходит на фоне ужесточающейся конкуренции за трудовые ресурсы, рынок труда становиться все более открытым, на него оказывают существенное давление более привлекательные предложения соседних регионов и мегаполисов, экстенсивный рост сферы услуг и торговли.

Тем самым, планируя свое дальнейшее развитие, утверждая инвестиционные программы, предприятия области уже в самое ближайшее время столкнутся с отсутствием необходимого для их исполнения количества трудовых ресурсов. Игнорировать этот факт и не принимать соответствующих мер означает поставить серьезное препятствие социально-экономическому развитию региона.

Мониторинг, проведенный Управлением ГСЗН Кировской области рынка труда свидетельствует о чрезвычайно высоком спросе на квалифицированные рабочие кадры. Заявленные вакансии от промышленных предприятий демонстрируют устойчивый и неудовлетворенный спрос на достаточно широкий перечень специальностей в различных отраслях экономики, прежде всего, в машиностроении, строительстве, жилищно-коммунальной сфере, лесопромышленном комплексе. В целом, от 70 до 80% вакансий на рынке труда – это вакансии именно по рабочим специальностям.

Учитывая эти показатели, а также демографические факторы, можно констатировать, что уже в самое ближайшее время, оценочно через два-три года, предприятия области столкнуться не просто с дефицитом рабочих кадров, а фактическим их отсутствием в регионе.

В таких условиях крупные предприятия региона стараются вести активную политику по привлечению и подготовке рабочих кадров для своих производств, открывают собственные учебные центры, используют возможности государственной службы занятости, кадровых агентств, рекламу, предоставляют социальные гарантии молодым рабочим, давая им возможность дальнейшего обучения и повышения квалификации, выдавая займы и «подъемные», реализуя специальные социальные программы поддержки молодых рабочих.

Однако все работодатели отмечают, что принимаемые ими меры не достигают необходимой эффективности и не решают кардинально проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров. Практически все крупные работодатели региона готовы рассматривать привлечение рабочей силы из сопредельных государств, активизировать трудовую миграцию из районов области. Но основным источником квалифицированных кадров для предприятий традиционно являются учебные заведения начального и среднего профессионального образования области.

3 Совершенствование государственной политики эффективного использования трудовых ресурсов

3.1 Необходимые меры государственной политики в эффективном использовании трудовых ресурсов

Система мер по регулированию и организации занятости населения включает в себя:

1. регулирование занятости населения. Правительство разрабатывает финансово-кредитную, инвестиционную и налоговую политики, направленные на рациональное размещение производительных сил и способствующие сохранению и развитию рабочих мест в стране;
2. федеральную государственную службу занятости. Данная служба оценивает состояние и прогнозирует развитие занятости населения, информирует о положении на рынке труда; разрабатывает и реализует целевые программы содействия занятости граждан;
3. финансирование мероприятий по содействию занятости населения. Средства формируются за счет обязательных страховых взносов работодателей и работающих;
4. организацию общественных работ. Органы исполнительной власти организуют проведение оплачиваемых общественных работ;
5. социальную поддержку безработным. Государство обеспечивает выплату пособий по безработице; выплату стипендий в периоды профессиональной переподготовки и повышения квалификации и др.

Политика занятости имеет огромное значение для формирования цивилизованного рынка и предотвращения социальных взрывов. Она должна быть тесно увязана с другими программами, со структурной перестройкой, общей стратегией развития экономики, с мерами по развитию мелкого предпринимательства.

Политика занятости должна обеспечивать наиболее эффективное использование трудового потенциала, расширять возможности трудоустройства различных категорий населения. Большое значение придается местным инициативам по трудоустройству, поощрению инновационной и предпринимательской деятельности. Необходимо использовать все имеющиеся для этого средства, включая обучение, субсидии, поддержку в создании собственного дела.

Значительных усилий и средств требует осуществление программ обучения и переобучения, повышения квалификации и переквалификации для безработных, лиц, высвобождаемых из производства, системы управления и Вооруженных Сил. Необходима соответствующая перестройка образования и профучебы с учетом новых требований. Система образования должна быстро реагировать на меняющийся спрос на профессии. Средним и высшим учебным заведениям следует скорректировать свои учебные планы и методы преподавания. Необходимо, чтобы молодые люди получали профессии, которые пользуются спросом, также необходима новая система переподготовки взрослых людей, которая обеспечивала бы быструю адаптацию и повышение квалификации трудящихся.

Значительным фактором увеличения безработицы является сокращение ВПК и Вооруженных Сил. Необходимо разработать специальные программы развития и диверсификации районов с высокой концентрацией военных предприятий, обеспечить финансирование инвестиций в конверсию из государственного бюджета за счет сокращения военных расходов, создать льготный налоговый режим для частных инвестиций в этих районах.

Определенную роль в улучшении положения в области занятости может сыграть организация общественных работ. Хотя, как показывает международный опыт, эта мера имеет временный характер, обеспечивая в основном кратковременную занятость и преимущественно в сфере малоквалифицированного труда.

Для активизации трудовой деятельности населения огромное значение имеет усиление трудовой мотивации, что требует более тесной увязки оплаты труда с его результатами, развития систем участия рабочих и служащих в собственности и управлении. Это имеет значение не только для расширения занятости, но и для реализации общих резервов повышения производительности труда и экономического роста.

Проблемы безработицы можно было бы смягчить и за счет более широкого использования нестандартных видов занятости - частичной, временной, надомной работы, создания собственных предприятий лицами, потерявшими работу. Для этого нужно обеспечить необходимые экономические и законодательные условия, а также выполнение тех законодательных актов, которые уже действуют.

Осуществление эффективной и перспективной политики занятости требует прогнозирования основных показателей занятости и развития трудовых ресурсов, развертывания фундаментальных исследований в этой области.

Необходимы постоянный контроль и анализ реальной безработицы, которая качественно меняется. Требуется психологическая подготовка людей к этому социальному явления. Правовая безграмотность большей части населения делает его беззащитным в случае массовых увольнений. Юридическое просвещение, в т.ч. в отношении прав человека, помощь и консультации всем, оказавшимся без работы, должны стать частью государственной политики.

**3.2 Модель совершенствования государственной политики использования трудовых ресурсов**

Прогноз подготовки кадров в разрезе основных профессий (специальностей) профессиональными учебными заведениями области выглядит следующим образом (приложение Г)

Приведенные в таблице данные о прогнозах подготовки кадров по различным профессиям (специальностям) показывают, что по большинству профессий учебные заведения предполагают стабильные или снижающиеся объемы подготовки специалистов.

Прогнозируемые объемы подготовки специалистов в основном лежат в русле современных тенденций рынка труда: устойчивое снижение объемов подготовки специалистов экономического профиля, стабильные объемы подготовки специалистов других сфер экономики.

В то же время противоречит потребностям экономики и потребностям населения намечающееся в 2009-2013г. снижение объемов подготовки специалистов технического профиля.



Рис. 3.1. Прогноз подготовки специалистов профессиональными учебными заведениями до 2013 года

Рисунок 3.1 показывает, что на первом месте по объемам подготовки по-прежнему находится подготовка специалистов технического профиля, на втором – экономического, на третьем – педагогического, близки по объемам подготовки – юридический и сельскохозяйственные профили, медицинский и «другие» профили.

Предлагаем модель совершенствования государственной политики эффективного использования трудовых ресурсов, которая направлена на снижение дисбаланса рабочей силы за счет взаимодействия системы профессионального образования и потребностей рынка труда (приложение Е).

Данная модель направлена на создание организационной и экономической среды для повышения качества подготовки кадров и для формирования баланса между спросом и выпуском специалистов в Кировской области.

Цель модели: подготовка специалистов согласно потребностям рынка труда

Задачи модели:

* 1. Анализ данных статистики относительно спроса и предложения рабочей силы
  2. Взаимодействие службы занятости, учебных заведений и работодателей относительно спроса рабочей силы

В общем виде структура модели взаимодействия представлена в приложении.

В данном случае основа модели – это взаимодействие учебного заведения, службы занятости и предприятия.

Трудоустройство выпускников учебного заведения является одним из показателей эффективности функционирования и системы профессионального образования, и рынка труда, и экономики в целом. По объективным причинам существует серьезный разрыв между системой профессионального образования и рынком труда: и в странах с развитой экономикой, и в развивающихся странах значительное число выпускников испытывают проблемы с трудоустройством, оказываются безработными или работают на неквалифицированных рабочих местах.

**3.3 Экономическая эффективность модели**

Экономическая эффективность модели будет скалываться из трех составляющих.

Экономическая эффективность модели

Стоимость обучения студентов

Выплата пособия по безработице

Отсутствие возможности отчисления НДФЛ

Рис. 3.2. Экономическая эффективность модели

Во-первых, деньги, потраченные из бюджета области на обучение студентов, не нашедших работу. Во-вторых, выплата данным выпускникам пособия по безработице. В-третьих, недополучение средств в бюджет за счет налоговых отчислений.

Примерная стоимость обучения одного студента в ВУЗе за один год составляет 27 тыс. рублей, соответственно за 5 лет стоимость обучения составит 135 тыс.рублей

Примерная стоимость обучения одного студента в ССУЗе за один год составляет 24 тыс. рублей, соответственно за 3 года стоимость обучения составит 72 тыс.рублей

Примерная стоимость обучения одного студента в ПТУ за один год составляет 15 тыс. рублей, соответственно за 2 года стоимость обучения составит 30 тыс.рублей

При выявленной безработице выпускников учебных заведений, представленной на конец 2009 года выпускников ВУЗов не нашедших работу количество составило 120 человек, выпускников ССУЗов – 200 человек и количество безработных выпускников ПТУ – 154 человек. Всего 335 человек.

Соответственно:

135 тыс.руб \* 120 = 16200 тыс.руб

72 тыс.руб \* 200 = 14400 тыс.руб

30 тыс.руб \* 154 = 4620 тыс.руб

Всего: 76800 тысяч рублей

Экономия от выплаты пособия по безработице.

Пособие по безработице составляет 1592 рубля и 1830,8 рублей с учетом северного коэффициента.

Соответственно:

1830,8 рублей \* 474 = 867,8 тыс. рублей

867,8 тыс. рублей \* 12 месяцев = 10414,5 тысяч рублей тратит бюджет на выплату пособия по безработице нетрудоустроенным выпускникам

Средняя заработная плата на 01.01.10 составляет 12083,9 рубля. НДФЛ составляет 13% - 1570,9 рубля

1570,9 рублей \* 474 = 704,6 тыс.рублей

704,6 тыс.рублей \* 12 месяцев = 8935,2 тыс.рублей

8935,2 тыс.рублей недополучит бюджет Кирова из-за неэффективного использования трудовых ресурсов.

Итого: 76800 тысяч рублей + 10414,5 тысяч рублей + 8935,2 тысяч рублей = 96149,7 тысяч рублей

Почти 96,1 миллионов рублей за год составит примерный экономический эффект предложенных мероприятий.

При внедрении предложенной модели данных расходов можно избежать.

Следует заметить, что только объединение усилий всех субъектов инфраструктуры позволит максимально сблизить потребности рынка труда с продуктом профессионального образования.

**Заключение**

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Численность трудовых ресурсов изменяется под воздействием демографических и социально-экономических факторов. В международной практике используется понятие «экономически активное население». Это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы, включающая всех занятых и безработных. Понятие ЭАН более узкое, чем трудовые ресурсы, т. к. оно не охватывает учащихся трудоспособного возраста, пенсионеров, занятых в домашнем хозяйстве.

Стратегической целью государственной политики на рынке труда является обеспечение свободно избранной, продуктивной занятости и создание условий для более рационального использования трудового потенциала общества в соответствии с профессиональными возможностями каждого человека. Повышение эффективности труда должно сопровождаться сокращением избыточной занятости на производстве и перераспределением рабочей силы в альтернативные сферы деятельности.

Кировская область находиться не в самой благоприятной ситуации по рынку труда, учитывая демографические и миграционные процессы.

По среднему варианту прогноза Росстата трудоспособное население области к 2010 году сократится на 45 тысяч человек (до 859 тысяч), к 2015 году - до 766 тысяч человек. Сохранение наметившихся тенденций позволяет утверждать, что через семь лет область будет обладать трудовыми ресурсами для производственной сферы на уровне 180-200 тысяч человек! Процесс происходит на фоне ужесточающейся конкуренции за трудовые ресурсы, рынок труда становиться все более открытым, на него оказывают существенное давление более привлекательные предложения соседних регионов и мегаполисов, экстенсивный рост сферы услуг и торговли.

Тем самым, планируя свое дальнейшее развитие, утверждая инвестиционные программы, предприятия области уже в самое ближайшее время столкнутся с отсутствием необходимого для их исполнения количества трудовых ресурсов. Игнорировать этот факт и не принимать соответствующих мер означает поставить серьезное препятствие социально-экономическому развитию региона.

Мониторинг рынка труда свидетельствует о чрезвычайно высоком спросе на квалифицированные рабочие кадры. Заявленные вакансии от промышленных предприятий демонстрируют устойчивый и неудовлетворенный спрос на достаточно широкий перечень специальностей в различных отраслях экономики, прежде всего, в машиностроении, строительстве, жилищно-коммунальной сфере, лесопромышленном комплексе. В целом, от 70 до 80% вакансий на рынке труда – это вакансии именно по рабочим специальностям.

Учитывая эти показатели, а также демографические факторы, можно констатировать, что уже в самое ближайшее время, оценочно через два-три года, предприятия области столкнуться не просто с дефицитом рабочих кадров, а фактическим их отсутствием в регионе. Таким образом, необходим баланс между спросом и предложением на рынке труда.

Система мер по регулированию и организации занятости населения включает в себя:

1. регулирование занятости населения. Правительство разрабатывает финансово-кредитную, инвестиционную и налоговую политики, направленные на рациональное размещение производительных сил и способствующие сохранению и развитию рабочих мест в стране;
2. федеральную государственную службу занятости. Данная служба оценивает состояние и прогнозирует развитие занятости населения, информирует о положении на рынке труда; разрабатывает и реализует целевые программы содействия занятости граждан;
3. финансирование мероприятий по содействию занятости населения. Средства формируются за счет обязательных страховых взносов работодателей и работающих;
4. организацию общественных работ. Органы исполнительной власти организуют проведение оплачиваемых общественных работ;
5. социальную поддержку безработным. Государство обеспечивает выплату пособий по безработице; выплату стипендий в периоды профессиональной переподготовки и повышения квалификации и др.

Таким образом, необходимо совершенствование государственной политики использования трудовых ресурсов

Предлагаем модель совершенствования государственной политики использования трудовых ресурсов направлена на снижение дисбаланса рабочей силы за счет взаимодействия системы профессионального образования и потребностей рынка труда. Главная цель модели – повысить качество подготовки кадров в регионе, в интересах развития отраслей экономики.

Экономическая эффективность проекта будет скалываться из трех составляющих. Во-первых, деньги потраченные из бюджета области на обучение студентов, не нашедших работу. Во-вторых, выплата данным выпускникам пособия по безработице. В-третьих, недополучение средств в бюджет за счет налоговых отчислений. При проведении расчетов, получаем, что почти 96,1 миллионов рублей за год составит примерный экономический эффект предложенных мероприятий. При внедрении предложенной модели данных расходов можно избежать.

Следует заметить, что только объединение усилий всех субъектов инфраструктуры позволит максимально сблизить потребности рынка труда с продуктом профессионального образования.

**Источники и литература**

**Нормативно-правовые акты**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 27.04.2004 N 32-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 29.12.2004 N 201-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П) [Электронный ресурс].
2. Федеральный Закон от 19.04.1991 № 1032-1-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 18.10.2007 № 230-ФЗ) [Электронный ресурс]
3. Положение «О федеральной службе по труду и занятости», утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 324 (в ред. постановления Правительства РФ от 05.09.2007 № 559) [Электронный ресурс]
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.04.2004 № 156 «Вопросы федеральной службы по труду и занятости» [Электронный ресурс]
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.1992 № 315 «О системе профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения» [Электронный ресурс]
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 07.03.1995 № 224 «Об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности» [Электронный ресурс]
7. Концепция действий на рынке труда на 2008 – 2010 годы, одобренная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.08.2008 № 1193-р [Текст]
8. Программа содействия занятости населения Кировской области на 2008 - 2010 годы, утвержденная Приказом управления ГСЗН Кировской области от 28.09.2007 № 68 [Текст]
9. Положение об организации общественных работ, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 14.07.1997 № 875 (в ред. постановлений Правительства РФ от 09.07.1999 № 778, от 05.11.1999 № 1230, от 01.02.2005 № 49, от 14.12.2006 № 768) [Электронный ресурс]

**Учебно-методическая литература**

1. Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда [Текст]. М.: Финстатинформ, 2008. 431с.
2. Белокрылова О.С. Экономика труда [Текст]. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 418 с.
3. Бородянский, Э., Кузьмин, В. Реальный путь противодействия безработице [Текст] // Человек и труд. 2006. № 9.
4. Бреев, Б.Д. Становление рыночных отношений и занятость населения [Текст] // Общество и экономика. 2005. № 7-8.
5. Вальнева, Л.В., Маркевич, И.В. Становление российского рынка труда [Текст] // Социально-политический журнал. 2007. № 5.
6. Винокуров М.А., Горелов Н.А. Экономика труда [Текст]: Учебник / Под ред Винокурова М.А., Горелова Н.А.-Спб.:Питер,2004.-656с
7. Генкин Б. М. Введение в теорию эффективности труда [Текст]. СПб, СПбГИЭА, 2002 132с.
8. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов [Текст]. М.: Высш. шк., 2009. 207 с.
9. Жеребин, В.Н., Ермакова, Н.А., Землянская, В.Н. Экономический рост, занятость и уровень жизни [Текст] // Вопросы статистики. 2003. № 2. С. 4-6.
10. Занятость и безработица в Кировской области за 2008 год [Текст] / Управление ГСЗН по Кировской области, Киров, 2009. 72 с.
11. Зорин Н.И., Береснева Л.Б. Демографическая обстановка в Кировской области и её влияние на отдельные социально-экономические процессы [Текст] // Вопросы статистики: Научно-информационный журнал. – 2008. - № 3. – С. 55-57
12. Зущина Г. М., Костин Л. А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества [Текст]: пособие. М, Приор, 2006, 411с.
13. Иванов В.Ф. Трудовые ресурсы и рост благосостояния народа // экономика, статистика, информатика, 2007, №7, С.3-5
14. Иохин В.Я. Экономическая теория [Текст]: Учеб. / Москов. гос. ун-т коммерции. — М.: Юристъ, 2007. — 861 с
15. Кейнс Д. Общая теория занятости, процента и денег [Текст]. / Антология экономической классики. - М., 2003, с.138.
16. Кировская область в цифрах [Текст]: Краткий статистический сборник. – Киров: Кировский областной комитет государственной статистики, 2009. – 142с.
17. Классики экономической мысли [Текст]: А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс, М. Фридман. М., 2000. 635с.
18. Кондратьев Н.Д. Проблемы экономической динамики [Текст]. М., 1989. 349с.
19. Коровкин А. Г., Парбузин К. В. Оценка несбалансированности спроса и предложения на российском рынке труда [Текст] // Проблемы прогнозирования, 2007., №4, С. 21-24
20. Кураков Л. П., Марков Ю. К., Степанова Р. Г. Трудовые ресурсы и занятость населения [Текст]. М.: Пресс-сервис, 2004. 36с.
21. Лутохина Э.А. Трудовая активность и зарплата [Текст]. – Мн.: Наука и техника, 2002. 68с.
22. Маслова И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы [Текст] // Эффективность труда в условиях нового хозяйственного механизма. М., 2002. С.16-17.
23. Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости: предотвращение безработицы (политико-экономический аспект) [Текст]. М., Экономика, 2007 – 206с.
24. Мониторинг спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Кировской области [Электронный ресурс]. Учебный центр ГСЗН по Кировской области. Киров, 2008.
25. Население и трудовые ресурсы [Текст] / Сост. А.П. Новицкий и др. М.: Мысль, 2007. 338 с.
26. Остапенко Ю.М. Экономика труда [Текст]: Учебное пособие: М.: ИНФРА-М, 2007, 272 с.
27. Плышевский Б.П. Тенденции занятости в России и Евроазиатском регионе [Текст] // Вопросы статистики: Научно-информационный журнал. – 2007. - № 9. – С. 57-73
28. Попов А.Д. Экономически активное население России: 1992 – 2007 годы [Текст] // Вопросы статистики: Научно-информационный журнал. – 2008. - № 9. – С. 56-63
29. Рофе А.И. Экономика и социология [Текст]: Уч. пособие. — М.: МИК, 2007. – 248 с.
30. Сборник информационных материалов для работодателей и ищущих работу граждан [Текст]. – Киров: Управление государственной службы занятости населения Кировской области, 2008. – 110 с.
31. Управление занятостью населения на местном уровне [Текст]: учеб.пособие для студентов вузов по экон.спец. / В.Н.Иванова,Т.И.Безденежных. - М.: Финансы и статистика, 2008. - 189 с.
32. Чернина Н. О новой модели занятости [Текст] / Российский экономический журнал, №11, 2008. С. 8-11
33. Экономическая энциклопедия [Текст]. - М., Экмо, 2007, 616с.
34. Экономика и бизнес [Текст] / Под ред. д.э.н., проф. А.В. Сидоровича Издательство: Дело и Сервис, 2007. 832 с.
35. Экономические и социальные проблемы России [Текст]. Рынок рабочей силы в переходный период: проблемно-тематический сборник / Под ред. В.Г. Былова. М., 2008. 132с.
36. Экономика труда и социально-трудовых отношений [Текст]. / Под ред. Г.Г. Мильквяна, Р.П. Колосовой. – М.: ЧеРо, 2004. – 623 с.
37. Экономика труда [Текст]: учебник / Ред. Г.Р. Погосян, Ред. Л.И. Жуков. - Москва: Экономика, 2008. - 304 с.
38. Экономика труда [Текст]. / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2003. – 592 с.

**Интернет-ресурсы:**

1. [www.ako.kirov.ru](http://www.ako.kirov.ru)
2. [www.kirov.rostrud.ru](http://www.kirov.rostrud.ru)
3. www.kirov.kks.ru

Приложения

1. Экономическая энциклопедия. - М., 2007, с.589 [↑](#footnote-ref-1)
2. Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда. М.: Финстатинформ, 2008. С. 23-39.

   Белокрылова О.С. Экономика труда. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 418 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Генкин Б. М. Введение в теорию эффективности труда, СПб, 2002 [↑](#footnote-ref-3)
4. Зущина Г. М., Костин Л. А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М, 2006 [↑](#footnote-ref-4)
5. Вальнева, Л.В., Маркевич, И.В. Становление российского рынка труда // Социально-политический журнал. 2007. № 5. [↑](#footnote-ref-5)
6. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов. М.: Высш. шк., 2009. 207 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Иванов В.Ф. Трудовые ресурсы и рост благосостояния народа. – Мн.: Университетское, 2007. [↑](#footnote-ref-7)
8. Там же. [↑](#footnote-ref-8)
9. Кураков Л. П., Марков Ю. К., Степанова Р. Г. Трудовые ресурсы и занятость населения. М.: Пресс-сервис, 2004. С. 10. 36. [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же [↑](#footnote-ref-10)
11. Кондратьев Н.Д. Проблемы экономической динамики. М., 1989. С.26. [↑](#footnote-ref-11)
12. Маслова И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Эффективность труда в условиях нового хозяйственного механизма. М., 2002. [↑](#footnote-ref-12)
13. Там же. [↑](#footnote-ref-13)
14. Кейнс Д. Общая теория занятости, процента и денег. / Антология экономической классики. - М., 2003, с.138. [↑](#footnote-ref-14)
15. Классики экономической мысли: А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс, М. Фридман. М., 2000. С.635. [↑](#footnote-ref-15)
16. Классики экономической мысли: А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс, М. Фридман. М., 2000. С.635. [↑](#footnote-ref-16)
17. Маслова И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Эффективность труда в условиях нового хозяйственного механизма. М., 2002. [↑](#footnote-ref-17)
18. Зущина Г. М., Костин Л. А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М, 2006 [↑](#footnote-ref-18)
19. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов. М.: Высш. шк., 2009. 207 с. [↑](#footnote-ref-19)
20. Лутохина Э.А. Трудовая активность и зарплата. – Мн.: Наука и техника, 2002. [↑](#footnote-ref-20)
21. Население и трудовые ресурсы / Сост. А.П. Новицкий и др. М.: Мысль, 2007. 338 с. [↑](#footnote-ref-21)
22. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – М.: Инфра-М, 2005. – 199 с. [↑](#footnote-ref-22)
23. Занятость и безработица в Кировской области за 2008 год / Управление ГСЗН по Кировской области, Киров, 2009. 72 с. [↑](#footnote-ref-23)
24. Занятость и безработица в Кировской области за 2008 год / Управление ГСЗН по Кировской области, Киров, 2009. 72 с. [↑](#footnote-ref-24)
25. Там же [↑](#footnote-ref-25)
26. Занятость и безработица в Кировской области за 2008 год / Управление ГСЗН по Кировской области, Киров, 2009. 72 с. [↑](#footnote-ref-26)
27. [www.kirov.rostrud.ru](http://www.kirov.rostrud.ru) [↑](#footnote-ref-27)
28. [www.kirov.rostrud.ru](http://www.kirov.rostrud.ru) [↑](#footnote-ref-28)
29. [www.kirov.rostrud.ru](http://www.kirov.rostrud.ru) [↑](#footnote-ref-29)