**Содержание**

[Введение 2](#_Toc149986923)

[Глава 1. Рынок труда: понятие, структура, особенности 4](#_Toc149986924)

[1.2. Рынок труда как экономическая категория 4](#_Toc149986925)

[1.2. Современные теории рынка труда 5](#_Toc149986926)

[1.3. Рынок труда и его особенности 6](#_Toc149986927)

[Глава 2.Внешний и внутренний рынок труда в системе социально–трудовых отношений. 14](#_Toc149986928)

[2.1. Внутренний рынок труда: право на признание 14](#_Toc149986929)

[2.2. Особенности механизма функционирования внутреннего рынка труда в России 16](#_Toc149986930)

[2.3. Взаимодействие предприятия с внешним рынком труда 18](#_Toc149986931)

[Глава 3. Ранок труда: прогнозы и реальность 24](#_Toc149986932)

[3.1. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости 24](#_Toc149986933)

[3.2. Проблемы дефицита рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка 31](#_Toc149986934)

[Заключение 38](#_Toc149986935)

[Список литературы 40](#_Toc149986936)

# Введение

В современной рыночной экономике человек выполняет многообразные экономические функции. В качестве живого носителя производственных сил человек обладает множеством атрибутивных качеств и свойств. Как активный творческий субъект отношений в системе современной экономики человек играет полифункциональную роль. Совокупность атрибутивных качеств и свойств представляет собой производственные силы человека (рабочая сила и потребительная сила). Труд есть функция рабочей силы, и является важнейшей категорией рыночной экономики. Принципиальное отличие труда от всех других видов производственных ресурсов в том, что он является формой жизнедеятельности человека, реализации его жизненных целей и интересов.

Носители рабочей силы, то есть живые люди, являются составляющими элементами рынка труда. Рынок труда представляет собой базовый элемент рыночной экономики. В его рамках реализуются процессы купли-продажи важнейшего фактора производства - рабочей силы. Именно он определяет эффективность использования труда наемных работников. Отношения в сфере труда являются основополагающими в экономической системе любой страны, что обусловлено огромной ролью труда в жизни, как отдельного человека, так и общества в целом.

Продавать свой труд может только лично свободный человек.

В свою очередь, рынок труда делится на внутренний и внешний рынок. Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами (и в других странах). Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, так как они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод, что труд – это важнейший фактор производства, он продается, покупается и имеет цену, которая отражает особенности и состояние рынка труда, а также соотношение на нем спроса и предложения. Далее рассмотрим, как развивался и развивается рынок труда в России, а также основные проблемы, стоящие перед нашей страной.

# Глава 1. Рынок труда: понятие, структура, особенности

## Рынок труда как экономическая категория

Большинство российских авторов не подвергают сомнению положения теории К. Маркса о сущности рабочей силы и труда, о товарности именно рабочей силы, но одновременно отдают предпочтение термину «рынок труда».То есть здесь подразумевается, что главным товаром, который обращается на данном рынке , является рабочая сила, способствующая включению человека в трудовую деятельность в форме либо самозанятости, либо наемного труда.

В современной российской экономической науке в целом сформировался взгляд на рынок труда как на систему социально-экономических или, как говорят, общественных отношений между его субъектами. Например, А. Кашепов определяет рынок труда как систему общественных отношений, социальных (в том числе юридических) норм и институтов [6.С.105]. А. Никифорова также понимает рынок труда как систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый баланс интересов между участвующими на рынке труда факторами: предпринимателями, трудящимися и государством. В. Буланов определяет рынок труда как товарно-денежные отношения, связанные со спросом на рабочую силу, с использованием и вознаграждением работника, отработанным рабочим временем [6.С.106]. Часто встречаются и другие определения рынка труда, которые основываются на анализе его составных компонентов. Например, А. Котляр трактует рынок труда как совокупный спрос и предложение рабочей силы, взаимодействие которых обеспечивает размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах. Таким образом, точкой пересечения различных позиций можно считать признание существования системы социально-экономических отношений между субъектами рынка труда как одного из его ключевых факторов.

На основе сопоставления имеющихся в российской экономике позиций (мнений) можно предложить следующее определение рынка труда: это – система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности. Данное определение применяют к рынкам труда всех уровней (страны, отрасли, региона, организации), так как сущность социально трудовых отношений определяется типом экономической системы, в рамках которой функционируют все административно-хозяйственные образования.

## 1.2. Современные теории рынка труда

В российской и зарубежной экономической литературе сформировались различные, конкурирующие друг с другом теории рынка труда. Тем не менее их связывает немало общего, поскольку все они базируются на признании ведущей роли рыночных механизмов в сфере труда. Основными являются следующие два класса теорий: классические и радикальные. Классические базируются на максимальном применении понятийного аппарата, используемого при анализе других рынков.

Рассмотрим различия между классическими и радикальными теориями в табл.1.1.[1.С.99]

Таблица 1.1

**Различие между классическими и радикальными теориями**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Характеристики** | **Классические** | **Радикальные** |
| Факторы, определяющие спрос на труд | Внешние | Как внешние, так и внутренние |
| Факторы, определяющие предложение труда | Экономические | Как экономические, так и социальные |
| Методологический подход к труду | Труд – один из факторов производства | Труд – особый фактор производства |
| Характер принятия решений | Индивидуальный  | Коллективный |
| Взаимодействие сторон трудовых отношений | Двустороннее (работник-работодатель) | Многостороннее |
| Основные направления динамики заработной платы | Равновесная заработная плата | Справедливая заработная плата |
| Уровень формирования занятости | Региональный и национальный | Сегменты рынка труда |
| Понятийный аппарат | Общеэкономический | Экономико-трудовой |

Как мы видим, обе теории дополняют друг друга. Их взаимодействие в последнее время осуществляется в рамках развития институциональных теорий рынка труда. Признают, что институциональная теория рынка при ее должном развитии позволяет учесть различные, порою противоречащие друг другу положения классических и радикальных теорий рынка труда.

## 1.3. Рынок труда и его особенности

Рынок труда, как уже было отмечено, представляет собой особую экономическую категорию, к которой относятся все занятые, претендующие на рабочее место, кроме учащихся и самостоятельных работников, ведущих натуральное хозяйство. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

 Рынок труда в узком понимании рассматривается как один из механизмов согласования спроса на рабочие руки со стороны работодателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать по найму. Другой возможный механизм создания- плановое регулирование.

Рынок труда имеет ряд важнейших особенностей, накладывающих печаток на его функционирование:

* Неотъемлемость прав собственности на товар (труд) у его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения;
* Большая продолжительность контракта между продавцом и покупателем. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;
* Наличие и действие неденежных аспектов сделки: это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и т. д.;
* Наличие большого числа институциональных структур особого рода, к числу которых относятся : система трудового законодательства, различных учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т. д.;
* Высокая степень индивидуальных сделок. Совершаемые сделки весьма разнообразны, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Спрос на труд – это то количество работников, которое готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне зарплаты.

Главная особенность спроса на труд в том, что он производный, то есть нанимателю рабочая сила нужна не сама по себе, а для того, чтобы производить конкретные товары и услуги. Поэтому спрос на труд определяется ситуацией на товарном рынке и чутко реагирует на рост или падение покупательного спроса и на изменение производственных технологий. Так как труд не является единственным фактором производства, рост на него также зависит от состояния рынка капитала.

В условиях совершенной конкуренции технология, объем применяемого капитала и его цена являются фиксированными. Таким образом, работодатель, принимая на работу или увольняя работников, руководствуется основным критерием деятельности частной фирмы - максимизацией прибыли:

***p=pY – wL – rK -> max (p, w, r, K=const)****,*

где ***p*** – индекс цен;***Y*** – объем производства в натуральном выражении; ***w***– уровень зарплаты; ***L*** – объем применяемого труда; r – цена капитала; ***K*** – объем капитала.

То есть МРL · ***р*** = ***w***, или MPL =***w / p***; MPL – предельный продукт труда в физическом выражении ( сколько единиц продукции дает последняя нанятая единица труда).

Предельный продукт в физическом выражении, умноженный на цену товара ***р*** (***р = const*** в условиях совершенной конкуренции), равен MRPL. Это предельный продукт в стоимостном выражении:

***MRPL = МРL · MR = МРL· р,***

так как каждая дополнительная единица продается по цене ***р*** ( в условиях совершенной конкуренции предельный доход от каждой следующей единицы продукции ***MR*** постоянен и равен ***р***). Значит, предпринимателю выгодно увеличивать объем применяемой рабочей силы до тех пор, пока не выполнится соотношение ***MRPL= w*** ( как видно, это известное условие равенства предельного дохода предельным издержкам ***MRP=МС***, так как в условиях совершенной конкуренции каждая следующая единица труда будет стоить нанимателю равно ***w***).

Предложение труда исходит либо от отдельного работника, не являющегося членом профсоюза, либо от работников, входящих в профсоюз. На индивидуальном уровне каждый решает для себя проблему предложения труда исходя из потребительского выбора между досугом и потреблением товаров и услуг.

В пределах суток люди стремятся сбалансировать две цели, сравнивая предельную полезность 1 часа досуга с предельной полезностью благ, которые можно получить за доход от 1 часа работы. Таки образом, часовая савка зарплаты может рассматриваться как альтернативные издержки. Чем выше эти издержки, тем большую ставку зарплаты желает получить работник.

Однако следует учесть, что рост зарплаты имеет два противоположных эффекта:

1. По мере роста зарплаты работник заинтересован трудиться некоторое дополнительное время, поскольку оно лучше оплачивается. Отсюда у него появляется склонность заменить досуг на работу. Такой эффект замены обычно срабатывает при медленном росте зарплаты. Но этому эффекту противостоит другой эффект – эффект досуга.
2. С увеличением рабочего времени час досуга работника является все более дорогим, так как его остается все меньше и меньше. В результате наступает момент, когда работник не желает дальше жертвовать досугом и при высоком заработке, а следовательно, на приемлемом для него уровне материального благосостояния у работника формируется другая потребность – он хочет теперь иметь больше досуга. Это значит, что дальнейший рост зарплаты Wt приведет не к увеличению предложения труда, а, наоборот, к его уменьшению. Кривая предложения Sl будет имеет загибающую форму (рис.1.1)

S*l*

 Wt

h

**Рис.1.1 Кривая индивидуального предложения труда**

Для всего рынка труда кривая предложения имеет положительный наклон: с ростом зарплаты предложение труда возрастает. Здесь нет обратного изгиба, так как новые работники систематически пополняют рынок труда (например, чем выше зарплата финансиста, тем большее число студентов изберут эту специальность).

В экономическом смысле кривая предложения туда является кривой предельных издержек труда ***MRCL*** .

Равновесная ставка зарплаты отражает равенство предельной производительности труда и предельных издержек труда: ***MRPL*** = ***MRCL***, где ***MRPL*** -

спрос на труд; ***MRCL*** - предложение труда.

Различают номинальную и реальную заработную плату. *Номинальная заработная плата* – это заработная плата, которая выплачивается работнику в соответствии с количество затраченного им труда за определенный промежуток рабочего времени. Номинальная заработная плата не учитывает связи с ценами на товары и услуги. *Реальная заработная плата*– это заработная плата, выраженная в товарах и услугах, показывающая, какое их количество работник может фактически приобрести на свою заработную плату. Размер реальной заработной платы зависит от:

* величина номинальной зарплаты;
* уровня цен на товары и услуги;
* величины взимаемых налогов.

На рынке труда особую роль в формировании уровня зарплаты категорий работников играют различия в предложении труда. Причины различий могут быть следующими:

* 1. предложение квалифицированного труда;
	2. предложение неквалифицированного труда;
	3. дискриминация по национальному или половому признаку.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение П, охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос С как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда (рис.1.2).

Рисунок 1.2 Совокупный рынок труда

Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения носит название «удовлетворенного спроса на труд»(*УС*). Непересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

***ТР= СР – УС,***

где ТР- текущий рынок труда; СР – совокупный рынок труда.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест. Он состоит из следующих элементов:

* открытый рынок труда – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;
* скрытый рынок труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходя из определения и характеристики рынка труда можно выявить составляющие его элемента: субъекты рынка труда, правовые аспекты, регламентирующие отношения между субъектами на рынке труда, конъюнктура рынка, служба занятости населения, инфраструктура рынка труда, система социальной защиты. Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники. Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств к существованию индивидуальному воспроизводству.

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов (рис.1.3):

1. отношения между наемными работниками и работодателями;
2. отношения между субъектами рынка труда и их представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, служба занятости);
3. отношения между субъектами рынка труда и государством.

**Государство**

Наемные работники

Работодатели

Профсоюзы

Организации работодателей

**Рисунок 1. 3 Система отношений на ранке труда**

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования. В связи с этим рынок труда выполняет ряд следующих функций:

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

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

* 1. Труд является важнейшей категорией рыночной экономики.
	2. Труд – наиболее сложный в своем использовании экономический ресурс.
	3. Как и любой другой ресурс, труд продается, покупается и, естественно, имеет цену, которая отражает особенности и состояние рынка труда, соотношение на нем спроса и предложения.

Итак, труд есть функция рабочей силы, и является важнейшей категорией рыночной экономики. Отношения в сфере труда являются основополагающими в экономической системе любой страны, что обусловлено огромной ролью труда в жизни как отдельного человека, так и общества в целом. Рынок труда – это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности. В качестве вознаграждения за труд работающие получают заработную плату.

# Глава 2.Внешний и внутренний рынок труда в системе социально–трудовых отношений.

## 2.1. Внутренний рынок труда: право на признание

Внутренний рынок труда представляет собой рынок рабочей силы, который основан на движении кадров внутри какого-то предприятия (фирмы, организации).

Человек, продавший свою рабочую силу работодателю на взаимовыгодных условиях, никогда не делает этого раз и навсегда, поскольку деятельность любой организации испытывает столь значительные и динамичные изменения, что положение конкретного работника в ее рамках постоянно меняется. Сохранение товарности рабочей силы и рыночного характера отношений между работодателем и наемным работником проявляется в наличии:

* Реальной возможности расторжения трудового договора по инициативе работника или работодателя;
* Переменной части общего трудового дохода (премии, штрафы), формирующиеся под влиянием конкретных форм трудовой активности работника.

Деление экономически активного населения на занятых и безработных есть очевидное следствие функционирования рынка труда. В большинстве случаев безработный – это человек, потерявший работу, уволенный со своего рабочего места. То есть здесь видно, что контингент безработных в немалой степени формируется в результате определенных отношений между работодателем и наемным работником, которые носят явно выраженный характер. На практике ясно видно, что, при успешном создании систем управления персоналом, именно в условиях рыночной экономики возникают *внутренние рынки труда организации,* характеризующиеся определенной динамикой спроса и предложения рабочей силы, уже вовлеченной в процесс производства.

Именно товарность рабочей силы делает невозможной обеспечение в рыночной экономике стабильно гарантированной занятости, так как даже при сохранений за собой рабочего места работник может перемещаться в системе должностей внутри организации (в том числе и в желательном для себя направлении).

Таким образом, рассмотрение всего экономически активного населения как пребывающего на рынке труда позволяет теоретически обосновать возможность согласования политики на рынке труда и политики занятости.

Одним из принципиально новых направлений совершенствования социально-трудовых отношений становится координация государственной и корпоративной (внутриорганизационной) политики занятости, что также возможно на основе расширительной трактовки рынка труда.

Целью разделения рынков труда на внешний (по отношению к организациям) и внутренний (в рамках организации) заключается в разработке механизма, связывающего рынки труда всех уровней для обеспечения эффективного использования человеческих ресурсов. Из-за его отсутствия меры государственного регулирования рынка труда практически не затрагивают уровень организации, что ведет к стихийному развитию внутренних рынков труда.

Формирование внутреннего рынка труда любой организации происходит в условиях воздействия внешней и внутренней среды бизнеса, которое может быть представлено в виде групп факторов и их взаимосвязей (рис.1.4). Данные факторы определяют эффективность функционирования внутреннего рынка труда организации.

Социально-экономические

1. этап развития экономики
2. тип экономической системы
3. приоритеты политики занятости
4. динамика миграции населения, в том числе экономически активного

Региональные ( локальные)

1. тип воспроизводства населения и трудовых ресурсов
2. уровень развития социальной инфраструктуры
3. уровень жизни в сравнении с другими регионами
4. состояние регионального рынка труда

Социально-экономические результаты формирования рынка труда организации

1. объективно оцениваемые: уровень производительности труда, качество выполняемой работы, уровень деловой активности, состояние трудовой дисциплины
2. субъективно оцениваемые: качество трудовой жизни, степень согласованности интересов организации и работника, удовлетворенность трудом

Внутриорганизационные

1. кадровая политика и стратегия работы с персоналом
2. организационная культура
3. сбалансированность рабочих мест и человеческих ресурсов
4. содержание и условия труда
5. организация и нормирование труда

Индивидуальные

1. социально-демографические характеристики работника
2. мотивационно-психологические установки работников
3. морально-нравственные качества личности
4. состояние здоровья работников

**Рисунок 2.1 Факторы внешней и внутренней среды бизнеса, обусловливающие формирование внутреннего рынка труда организации**

##  2.2. Особенности механизма функционирования внутреннего рынка труда в России

В системе отношений занятости внутренний рынок труда имеет свою специфику, связанную с его преимущественной ориентацией на внутрипрофессиональную мобильность работников в рамках организации. Динамика внутреннего рынка труда определяется наличием и составом персонала, соотношением в его структуре кадрового «ядра» и периферийной рабочей силы, интенсивностью трудовых перемещений и ротации кадров, уровнем занятости персонала, эффективностью использования трудового потенциала организации, конкурентоспособностью и инновационностью организации в целом.

Выделяют следующие функции внутреннего рынка труда:

1. предоставление гарантий занятости и социальная защита работников;
2. обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы внутри организации;
3. развитие персонала и корректировка его профессионально-квалификационных характеристик в соответствии с инновационными изменениями в организации.

Внутренние рынки труда организаций отличаются от внешних рынков труда с точки зрения как формирования, так и функционирования, поскольку любая организация представляет собой замкнутую структуру, поддерживающую связи с внешней средой только в силу необходимости. Это относится и к влиянию внешнего рынка труда на внутренний: до тех пор, пока наемный работник удовлетворен качеством своей трудовой жизни, ему не надо покидать свое рабочее место и выходить на внешний рынок труда в поисках лучшего места со всеми необходимыми для него условиями.

Закономерности формирования спроса и предложения рабочей силы на внутренних рынках труда также имеют свою специфику по сравнению с внутренними по отношению к фирме рынками труда. При изменении масштабов и структуры внутреннего спроса на труд организация может и должна корректировать и предложение труда, исходящее от уже нанятых работников. Практически каждый сотрудник той или иной организации, вовремя осведомленный об изменениях и инновациях в деятельности фирмы, будет и должен принимать осознанное решение о собственном профессиональном росте. Взаимодействие экономических интересов фирмы и работника проявляется в изменениях структуры предложения труда. Стремление работника к сохранению статуса занятого будет стимулировать его к адекватной реакции на изменение внутрифирменного спроса на труд. Наиболее «гибкие» сотрудники могут заблаговременно формировать те знания, умения и навыки, которые в перспективе будут востребованы организацией на внутреннем рынке труда. Активное воздействие самой организацией на изменение структуры внутреннего предложения труда может осуществляться путем разработки и реализации собственной кадровой политики, в том числе программ развития персонала, которые включают в себя следующие компоненты:

1. повышение квалификации;
2. переподготовку и обучение смежным профессиям;
3. освоение принципиально новых видов деятельности при изменении профиля организации.

Анализ практики управления человеческими ресурсами в российских организациях позволяет сделать вывод о том, что уровень развития рыночных отношений в рамках внутрифирменных рынков труда далеко неодинаков.[[1]](#footnote-1) Сегодня в России наблюдается практически весь спектр форм и методов управления человеческими ресурсами в рамках внутреннего рынка труда. Однако сама по себе проводимая кадровая политика еще не дает однозначного ответа на вопрос о степени развития внутреннего рынка труда конкретной организации.

С точки зрения управления внутренним рынком организация в рамках своей кадровой политики, с одной стороны, не может реагировать на меры социально-экономической политики государства (в первую очередь политики занятости), а с другой – имеет достаточно широкий набор инструментов для эффективного воздействия на систему мотивационных приоритетов наемных работников.

Таким образом, кадровая политика, построенная на основе норм корпоративной культуры и соответствующих ей стандартов организационного поведения, может влиять на степень реального участия наемного работника в процессах, протекающих на внутреннем рынке труда.

## 2.3. Взаимодействие предприятия с внешним рынком труда

В настоящее время принято различать открытый (внешний по отношению к предприятию) и внутрифирменный (закрытый) рынки труда, которые тесно взаимосвязаны. Внутрифирменный рынок труда включает систему отношений (организационно-правовых, социальных, экономических, информационных) между работодателями и наемными работниками, представителями и их интересов в государстве по поводу расстановки работников на производстве, организации и охраны труда, продолжительность рабочего времени и оплаты, профессионального продвижения и переквалификации, стимулирования за дополнительные итоги. Таким образом, можно говорить о наличии внутренней подсистемы рынка труда – *внутрифирменного рынка труда*. Развитие системы внутрифирменного рынка труда следует рассматривать как единое развитие органически связанных систем: производства, рабочей силы, и трудовых отношений, действующих в системе.

В России внутренний рынок труда развит слабо. Это объясняется не столько недостатками организационно-правового характера, сколько отсутствием единого подхода к информационной оценке спроса и предложения. В результате этого происходит несоответствие между ростом числа вакансий и увеличением количества безработных. К тому же отсутствие законодательной базы регулирования взаимоотношениями субъектов часто приводит к разбалансированности в единой системе рынка труда. На сегодняшний день нуждаются в законодательной базе взаимоотношения работодателей и органов ФСЗ. Подаваемые заявки на свободные рабочие места не всегда носят объективный и полный характер. По наблюдениям экспертов, было установлено, что лишь менее 46% работодателей Иркутской области постоянно подают списки вакансий на рабочие места. Более половины вакансий в области заполняются работодателями самостоятельно. В этом случае можно утверждать то, что в настоящее время на рынке труда имеет место формирование официально и неофициально заявленного спроса, которые ни структурно, ни качественно не взаимосвязаны. Это вызвано целым комплексом причин, среди которых можно выделить следующие:

* Отсутствие единой системы классификации профессий, специальностей и должностей;
* Различные подходы к определению профессионально-квалифицированных характеристик спроса и предложения труда;
* Разные методологии, формы о содержание существующих классификаций профессий.

При замещении вакантной должности работодатель решает проблему выбора между уже нанятым работником и человеком со стороны (то есть находящимся на внешнем по отношению к предприятию на внутреннем рынке труда). Традиционным является следующий подход: при необходимости замещения вакантной должности сначала идет поиск кандидатов на ее замещение в пределах предприятия. При отсутствии сотрудника с соответствующими характеристиками у предприятия появляются два основных варианта действий:

1. Осуществить переподготовку и повышение квалификации какого-либо из имеющихся сотрудников;
2. Привлечь работника со стороны.

Это задача является тем более сложной, чем на более высоком уровне появляется вакансия. Схематически это выглядит следующим образом (рис.2.2).

**Рисунок 2.2 Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда**

Квадраты показывают различные должности, а пунктирные линии разделяют ее уровни. Вертикальные стрелки отражают возможные варианты продвижения работников. Горизонтальные стрелки характеризуют привлечение работников на различные уровни иерархии со стороны, причем толщина линии пропорциональна сложности поступления рабочей силы со стороны на тот или иной уровень внутреннего рынка труда. Подбор высококвалифицированных работников на должности ответственных работников и специалистов представляет собой сложную задачу для руководства предприятия, поскольку они оказывают влияние на целый ряд работников более низкого уровня. Поэтому, чем более высокая вакансия замещается претендентом со стороны, тем более сложным и длительным является этот процесс. При этом при привлечении работников на высшие уровни нередко возникает ситуация, когда предприятию трудно найти подходящего кандидата, в то время как при поиске людей для выполнения менее ответственных трудовых обязанностей часто приходится выбирать из большого числа удовлетворяющих всем формальным признакам претендентов. Как правило, легко найти лишь работу, не требующую высокой квалификации (например: продавец). Высококвалифицированные специалисты нередко ищут работу по нескольким направлениям (менеджер по персоналу, специалист по развитию, обучению персонала, инспектор по труду, экономист, специалист по охране труда и т.д.) и даже вынуждены в поисках работы менять место жительства. А как правило, малоквалифицированные работники ищут работу ближе, чем высококвалифицированные.

Внутренний рынок труда может взаимодействовать с несколькими рынками, каждому из которых соответствует своя группа профессий различной квалификации(рис. 2.3).

**Внутренний рынок труда**

**Локальный рынок труда**

**Региональный рынок труда**

**Международный рынок труда**

**Национальный рынок труда**

**Рисунок 2. 3 Пространственная структура внешнего рынка труда**

Региональный рынок включает работников, профессиональные занятия которых позволяют им быть мобильными между локальными рынкам (например: накладчики высокотехнологичного оборудования). На национальные и интернациональные рынки труда попадают инженеры (занимающиеся обслуживанием нефтедобывающего оборудования), специалисты (работающие в области программирования), показавшие высокие профессиональные результаты ученые, менеджеры высокого класса, а также представители редких специальностей.

Уточнение границ регионального рынка труда важно для руководства предприятий потому, что это дает возможность выявить важные характеристики конкуренции за рабочую силу с другими работодателями.

 С точки зрения руководства предприятия региональный рынок труда представляет его внешнюю среду, оказывающую воздействие на управление персоналом предприятия. В качестве первоочередных характеристик такого влияния могут быть использованы следующие показатели:

1. Экономическая активность населения;
2. Уровень безработицы;
3. Средний фактический сложившийся уровень зарплаты;
4. Состояние системы социальных гарантий;
5. Степень развития нестандартных форм занятости.

Сложности взаимодействия внутренних и внешних рынков труда нашли свое выражение в функционировании расширенных внутренних рынков труда.

В основе концепции расширенных рынков труда лежит положение, согласно которому расширение рамок поиска и увеличение сложности их отбора требуют реализации избирательного подхода к привлечению рабочей силы. Этот подход реализуется посредством формирования расширенного внутреннего рынка труда. Он представляет собой объединение внутреннего рынка труда с независимыми, по тесно связанными с ним на нерыночной основе институтами, которые облегчают его взаимодействия с другими рынками труда и приспособление к изменениям внешней среды. В качестве таких институтов выступают семьи (наем на работу родственников сотрудников предприятия), профессиональные объединения (которые рекомендуют своих членов для замещения вакансий). Естественно, что каждый из этих институтов может быть связан с несколькими внутренними рынками труда.

Наконец, внутренний рынок труда одного предприятия может находиться на периферии расширенного внутреннего рынка труда другого (перетекание рабочей силы одного предприятия на другое).

Расширенный внутренний рынок труда может быть представлен следующим образом (рис. 2.4)

**Семьи**

**Специалисты**

**Авторы журнала**

**Специалисты высшей квалификации**

**Деловые клубы**

**Начальники отделов**

**Профессиональные объединения**

**Высшие менеджеры**

**Союзы предпринимателей**

**Руководители предприятия**

**Рисунок 2.4 Структура и взаимодействие расширенных внутренних рынков труда**

Закрашенные пирамиды отражают иерархию внутреннего рынка труда. Каждому уровню внутреннего рынка труда соответствует целая группа связанных с ним социальных институтов.

Трансформация внутреннего рынка труда в расширенные преодолевает их замкнутый характер и способствует повышению степени их устойчивости.

Таким образом, изучение механизмов взаимодействия предприятия и внешнего рынка труда представляет собой сложную задачу, особенно в современных сложных российских условиях. Приходится учитывать то, что сами внутренние рынки труда испытывают влияние кризиса, что существенно нарушает механизм их функционирования. Тем не менее учет состояния внешнего рынка труда и организация рационального взаимодействия с ним является одной из основ эффективного управления персоналом.

Начало формы



# Глава 3. Ранок труда: прогнозы и реальность

## 3.1. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости

По словам Максима Анатольевича Топилина, заместителя Министра труда и социального развития Российской Федерации, главной особенностью 2002 года является сокращение с 6,2 до 5,4 млн. человек общей безработицы, которая еще несколько лет назад составляла 7,5 млн. человек [8.С.52]. Что касается регистрируемых безработных, то их количество с учетом начавшейся выплаты пособий и в силу ряда других причин выросло до 1,3 млн. человек. Несмотря на такой прирост, он оценил такую ситуацию на рынке труда как позитивную. Так как долгое время службу занятости упрекали в «изоляционизме», оторванности от жизни, в неспособности помочь людям найти новую достойную работу. Сегодня ситуация существенно меняется: не только популярность среди населения, но и эффективность СЗ повышается.

Безработные уже не обходят ее, как прежде, стороной. Она особенно востребована в тех районах, где клиенты СЗ получают максимально полный и разнообразный ассортимент услуг, где узаконен территориальный прожиточный минимум, а значит, и выше уровень минимального пособия. Например, на Камчатке он вырос в 6 раз, в центральных районах – почти в 4 раза. Поэтому тысячи безработных, особенно в сельской местности, для которых 400-600 рублей – немалые деньги, охотно регистрируются в центрах занятости.[[2]](#footnote-2)

Достаточно распространенным является мнение, что таким образом мы плодим иждивенцев. На самом деле это не так, так как надо исходить из реальности: во многих селах очень сложно найти работу, и государство обязано поддержать людей, правильно сориентировав их на рынке труда. С другой стороны - работодатели должны задуматься о повышении эффективности производства и увеличении заработной платы. В 2002 году к инспекторам СЗ за информацией, справками, пособиями обратились более 6 млн. граждан, по сравнению с 2000 г., где таковых было не менее 5 млн. чел. Однако, уровни стран Западной Европы, где госорганы занятости обслуживают 60-70 % безработных и незанятых, мы еще не достигли. К помощи СЗ в России прибегают всего лишь 35% оставшихся без дела людей.

Разрыв между показателями общей и регистрируемой безработицей медленно сокращается. Наша задача, как указывает заместитель Министра труда Н. А. Топилин, ускорить этот процесс, превратить наметившуюся тенденцию в необратимую, так как экономический рост способствует увеличению спроса на трудовые ресурсы.

В общей численности безработных больше мужчин, чем женщин: соответственно 54,5% и 45,5%. Среди зарегистрированных, наоборот, больше женщин, чем мужчин (68,2% и 31,8%). Опять таки среди тех, кто имеет официальный статус безработного, увеличилась доля селян и молодежи. Средний возраст безработного 35 лет [8.С.53].

Нарастающий год от года дефицит квалифицированных кадров и низкое качество рабочей силы – это те первоочередные проблемы, которые следует безотлагательно решать и государству, и обществу, и бизнесу. Причины, которые привели к бедственному состоянию в этой сфере, нам известны. За год реформ в силу ряда обстоятельств как финансового, так и организационного характера большинство предприятий практически свернуло внутрифирменную подготовку и повышение квалификации рабочих. Периодичность повышения квалификации на сегодняшний день – 13-15 лет (в развитых странах – 3-5 лет). Устаревшие технологии и оборудование снижают общий уровень мастерства. В результате, по оценкам, доля рабочих высшей квалификации составляет 5%, в то время как в США – 43%, в Германии – 56%. Экономике требуется мобильный профессионал, а сегодня средний возраст высококвалифицированного рабочего 53-57 лет. 60% безработных нуждаются либо в повышении квалификации, либо в получении новой специальности.[[3]](#footnote-3)[8.С.53].

Что касается прогнозируемой некоторыми специалистами нехватки трудовых ресурсов, то это нам не грозит. Потому что развитие экономики напрямую связано с повышением эффективности производства, внедрением новых технологий, следовательно, многие работодатели станут избавляться от излишней рабочей силы, которая при разумном ее использовании смикширует последствия негативной демографической динамики.

То есть повышение эффективности производства и существенный рост производительности труда в России должны стать главным условием формирования стабильной и гибкой ситуации на рынке труда.

Для каждой отрасли существует и разрабатывается совместно с Минтрудом программа содействия занятости, цель которой заключается в том, чтобы дать четкое представление в каком году, сколько будет высвобождено и перераспределено людей внутри отрасли, за счет каких средств, с каким контингентом предстоит работать СЗ. Если учитывать ограниченные бюджетные возможности, то мы не можем заниматься переобучением людей, еще не высвобожденных с производства и не ставших на учет в СЗ. Разработка совместных программ поможет не только смоделировать устраивающийся всех вариант высвобождения и переподготовки людей, определить зону ответственности каждого партнера, но даже оптимизировать численность высвобожденных. Мы получаем объективные данные по территориям, позволяющие просчитать, спрогнозировать распределение дополнительных объемов финансирования ( на пособия, переобучение), которые будут направлены в тот или иной регион в течение года. Например, до 2005 года предполагалось высвободить 238 тыс. человек, однако в связи с ограничением роста тарифов сократилась и инвестиционная программа. Поэтому не удивительно, что было решено переместить, например, ремонтных рабочих внутри отрасли. То есть вместо сокращения людей взялись за их переподготовку. Согласно данным в совместной с железнодорожниками программе секторы ответственности обозначены следующим образом: работодатель финансирует перераспределение и переподготовку персонала, а центры занятости берут на себя работу с высвобожденными. То есть можно сделать вывод, что совместные отраслевые проекты содействия занятости в рамках социального партнерства – одно из ключевых направлений деятельности Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

Говоря о расходах в абсолютном и долевом исчислении, интересен вопрос о том, каким образом можно оптимизировать активные и пассивные расходы. Во-первых, необходимо научиться грамотно и эффективно в рамках казначейской схемы использовать выделяемые средства. Во-вторых, всесторонне обосновать необходимость их выделения, перераспределения между проектами, закрытия неэффективных и финансирования новых программ. Что касается роста затрат на пособия, то он является объективным, поскольку увеличивается число официально зарегистрированных безработных, растет прожиточный минимум, а значит, и размер пособия.

Следует отметить, что не все существовавшие активные программы были высшей степени продуктивны. Например, программа «Молодежная политика», на восстановлении которой многие настаивают, с одной стороны, помогала молодежи получить трудовые навыки, влиться в коллектив, закрепиться, с другой, баловала их и развращала работодателей. Тратится колоссальные деньги на то, чтобы молодые люди, получившие бесплатное образование и стипендиальные средства, вновь решали свои проблемы, связанные с трудоустройством, за счет государства, а значит, налогоплательщиков. Государство не должно доплачивать работодателю за то, чтобы он трудоустроил выпускника вуза. Для государства разумнее и эффективнее перестроить систему образования под потребности рынка труда. Уже сегодня хорошо образованная и продвинутая молодежь – самая конкурентоспособная категория на рынке труда. Что касается служб занятости, то она должна поворачиваться в сторону предприятий, помогать им в формировании и реализации подобных программ, а не пытаться платить работодателю за трудоустройство никому не нужного специалиста.

Проанализируем теперь состояние российского рынка труда на основе статистических наблюдений за прошедшие года по данным таблиц. В таблице 3.1 представлены основные показатели российского рынка труда.

Таблица 3.1

**Основные показатели российского рынка труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Год** | **Экономически активное население, всего, тыс. чел.** | **В том числе** | **Уровень** |
| **Занятые в экономике, тыс. чел.** | **Безработ-ные, тыс. чел.** | **Экономической активности, %** | **Занятости, %** | **Безработицы, %** |
| 2000 | 71464 | 64465 | 6999 | 64,8 | 58,4 | 9,8 |
| 2001 | 70968 | 64665 | 6303 | 64,3 | 58,6 | 8,9 |
| 2002 | 71919 | 65766 | 6153 | 65,2 | 59,6 | 8,6 |

Ниже представлена таблица 3.2, где можно проследить прогнозы показателей занятости и безработицы в Российской Федерации.

Таблица 3.2

**Прогноз показателей занятости и безработицы в Российской Федерации**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Единица измерения** | **2003 г.****Прогноз** | **2004 г.****Прогноз** | **2005 г.** **Прогноз**  | **2005 г. В % к 2001 г.** |
| Численность экономически активного населения | млн. человек | 71,7*71,7* | 72,2*72,2* | 72,4*72,4* | 101,8*101,8* |
| Численность занятых в экономике | млн. человек | 65,3*65,4* | 65,6*65,7* | 65,9*66,0* | 101,9*102,0* |
| Численность безработных граждан (МОТ) | млн. человек | 6,4*6,3* | 6,6*6,5* | 6,5*6,4* | 102,0*100,0* |
| Численность безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости | млн. человек | 1,5*1.45* | 1,7*1,6* | 1,8*1,7* | 163,6*154,5* |
| Уровень общей безработицы | % к ЭАН | 8,9*8,8* | 9,1*9,0* | 9,0*8,8* | - |
| Уровень зарегистрированной безработицы  | % к  ЭАН | 2,1*2,0* | 2,4*2,2* | 2,5*2,3* | - |

Курсивом выделен оптимальный 2-й вариант.

 Следующая таблица 3.3 демонстрирует динамику, то есть изменение, показателей занятости и безработицы в Российской Федерации. За отчетный период 2001 года видно, что численность экономически активного населения составляла 71,1 млн. человек по сравнению с тем, что численность занятых в экономике составляла 64,7 млн. человек, то есть 91%. Численность безработных же составила 9%. Анализируя такую ситуацию можно сказать, что это нормальное состояние экономической системы. Прогноз 2002 г. и 2003 г. говорил о том, что численность занятых в экономике увеличивалась, но в то же время увеличивалась и численность безработных как зарегистрированных в службе занятости, так и по Министерству организации труда (МОТ).

Таблица 3.3

**Динамика** **показателей занятости и безработицы в Российской Федерации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **2001 г.отчет** | **2002 г. прогноз** | **2003 г. прогноз** |
| **млн. человек** | **%** | **млн. человек** | **%** | **млн. человек** | **%** |
| Численность экономически активного населения | 71.1 | 100 | 70.8 | 100 | 71.7 | 100 |
| Численность занятых в экономике | 64.7 | 91 | 65.1 | 91.9 | 65.4 | 91.2 |
| Численность безработных граждан (МОТ) | 6.4 | 9 | 5.7 | 8.1 | 6.3 | 8.8 |
| Численность безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости | 1.1 | 1.5 | 1.3 | 1.8 | 1.45 | 2 |

**Предложение труда в России**

К 2002 году выпуск лиц со средним специальным образованием вырос в 1,4 раза, бакалавров и специалистов – в 2 раза, численность получивших степень магистров, кандидатов и докторов только к 2000 году (в течение пяти лет) выросла в 2,2 раза. По формальным показателям уровень образования рабочей силы в России достиг запредельных величин. По общей доле лиц с третичным образованием и по доле лиц со средним специальным образованием наша страна уже намного опережает все остальные страны, а через несколько лет выйдет на первое место и по доле лиц с высшим и послевузовским образованием.

Понятно, что формальные показатели российского образования не отражают его реальный уровень. Значительная часть российского высшего образования не соответствует уровню 5-А по МСКО (Международный стандарт классификации образования, к третичному образованию относят программы 5-го и 6-го уровня, при этом 5-й уровень подразделяется на программы типа 5А и 5В) и в лучшем случае может быть отнесена к уровню 5В. В свою очередь, основная часть среднего специального образования не соответствует уровню 5В и, по сути, относиться к уровням 3-4 МСКО.

В результате система образования посылает рынку труда искаженные сигналы, и рынок труда вынужден вырабатывать защитные механизмы, позволяющие ему нормально функционировать в этих условиях.

**Спрос на рынке труда**

Рынок труда полностью абсорбирует быстро увеличивающееся предложение рабочей силы с третичным образованием. К 2002 году (за четыре года) общий уровень безработицы сократился на 4,7 процентных пункта (с 13,2 до 8,6%), при этом уровень безработицы среди лиц со средним профессиональным образованием уменьшился с 11,4 до 6,7%, среди лиц с высшим образованием – с 7, до 4%. Иными словами, возросшее предложение труда со стороны лиц с третичным образованием не привело к росту безработицы в этих образовательных группах и было полностью поглощено рынком.

Наиболее интенсивно число занятых с высшим образованием росло в таких отраслях, как жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание населения (+69%), торговля, общественное питание (+60%),финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение, физкультура и спорт, туризм (+40%). Наименьшие темпы роста числа занятых с высшим образованием наблюдались в отраслях, производящих товары (промышленность, строительство, сельское хозяйство) и нерыночные услуги - культура и искусство, образование и управление. Число занятых со средним специальным образованием быстрее всего росло в таких отраслях, как жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание населения, торговля, общественное питание, связь.

Таким образом, в целом самый активный спрос на лиц с третичным образованием в последние годы предъявляют отрасли, производящие рыночные услуги. Этот сектор развивается более интенсивно. Помимо изменения отраслевой структуры спроса на лиц с третичным образованием рынок приспосабливается к возросшему предложению квалифицированной рабочей силы еще одним способом: путем уменьшения дифференциации оплаты труда, то есть размера премий на образование. Тем не менее, несмотря на относительное уменьшение премий на среднее и высшее профессиональное образование, рынок продолжает посылать сигналы, стимулирующие спрос на третичное образование.

## Проблемы дефицита рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка

Проблемы рынка труда в России неоднократно обсуждались в научной литературе. Основное внимание в этих исследованиях уделялось проблемам спроса на рабочую силу, определявшего состояние рынка труда в период кризиса экономики. Среди наиболее важных особенностей этого периода выделялись следующие:

1. низкий уровень спроса на рабочую силу;
2. тенденции роста занятости;
3. интенсивное неупорядоченное перераспределение рабочей силы из государственного в рыночный сектор;
4. низкий уровень инвестиций в отраслях материального производства и бюджетном секторе непроизводственной сферы;
5. снижение для основной массы населения уровня реальных доходов и заработной платы.

Неуверенность в стабильной занятости и низкая зарплата порождают такие влияющие на демографическое страны решения как отказ от рождения детей, их отложенное рождение, аборты, разводы и катализируют развитие преступности, алкоголизма, толкают к суициду. Неблагоприятные и вредные условия труда приводят к ухудшению здоровья трудящихся, преждевременной смертности. Развитие сферы занятости происходило в условиях сокращавшегося спроса на рабочую силу и расширявшегося предложения труда.

В настоящее время условия на рынке труда России принципиально изменились. Во-первых, экономический рост предопределил расширение спроса на труд и увеличение занятости. Во- вторых, с 2006 года неизбежно сокращение численности населения в трудоспособном возрасте. В-третьих, закрепились определенные перекосы в распределении рабочей силы по сферам занятости. В-четвертых, в экономике сложился невысокий средний уровень оплаты труда при значительной его дифференциации, что мешает полноценному воспроизводству рабочей силы. Следовательно, реальная ситуация, когда растущему спросу на рабочую силу соответствует сокращающееся предложение труда. Поэтому в перспективе российская экономика, ее отрасли и регионы могут испытывать дефицит одного из основных факторов производства – рабочей силы. Это свидетельствует об актуальности изучения проблемы дефициты рабочей силы, необходимость его качественной и количественной оценок на общероссийском и локальных рынках труда.

***Количественная оценка дефицита рабочей силы на общероссийском рынке труда*** прежде всего предполагает определение перспективного спроса экономики на рабочую силу. Перспективный объем удовлетворенного и неудовлетворенного спроса на рабочую силу (численность занятых, количество вакантных рабочих мест) может быть определен, например, исходя из модели согласования спроса на труд и его предложения. Отметим также, что для более точной оценки перспективного спроса экономики на рабочую силу целесообразно использовать альтернативные численности занятых измерители затрат труда.

Изменение спроса экономики на труд необходимо сопоставить с его ресурсами, в первую очередь с численностью населения в трудоспособном возрасте. При этом следует учитывать, что, с одной стороны, ресурсы труда (РТ) не исчерпываются населением в трудоспособно возрасте, а с другой – в составе населения трудоспособного возраста имеются категории, формирующие экономически неактивное население (ЭНАН).

Было проведено несколько вариантов группировки перспективной динамики ВВП и динамики производительности труда по прогнозным сценариям социально-экономического развития. При этом выделяют три прогнозных варианта развития российской экономики, связанные со сценариями, разработанными Министерством экономического развития и торговли РФ:

1. В базовом сценарии темпы роста ВВП в периоде до 2008 г. прогнозируются на уровне 5,6%, в 2009-2010 гг. снижаются примерно до 5,1% в год. На конец прогнозного периода (2015 г.) ВВП увеличится по данному сценарию в 1,75 раза. Темпы роста инвестиций по сценарию сохраняются на уровне 8,5% в течение всего рассматриваемого периода. Темпы изменения производительности труда до 2010 г. имеют тенденцию к увеличению. Потребность в рабочей силе сокращается к 2015 г. на 1,5%;
2. В инновационно-активном сценарии в средне срочном периоде ВВП России растет с темпом 5,8% в год, затем к 2010-2015 гг. экономический рост увеличивается до 6,7%. В целом, сценарий предполагает более выраженное развитие российской экономики в направлении формирования постиндустриального уклада и экономики знаний.
3. Третий сценарий наиболее оптимистичен и предполагает сохранение высокого уровня цен на энергоносители. Соответственно темпы роста ВВП на 0,1-0,2% выше, чем в инновационно-активном сценарии.

Во всех трех сценариях после 2010 г. предполагается стабилизация темпов изменения производительности труда. Сценарии удвоения ВВП и производительности труда предполагают удвоение этих показателей к 2012 г. с учетом сложившихся за 2002-2005 гг. фактических темпов роста. Поскольку рост производительности труда в два раза к 2012 г. предполагает весьма высокие темпы ее ежегодного прироста, ожидается постепенное уменьшение темпов ее роста на периоде 2013-2015 гг. Расчеты показывают, что до 2010 г. потребность в рабочей силе ниже ограничения по объему предложения труда. Однако согласно большинству вариантов уже в 2012-2014 гг. проявится дефицит труда, увеличивающийся со временем.

***Оценка перспективного дефицита рабочей силы на региональных рынках труда*** показывает, что острота рассматриваемой проблемы проявится на них совершенно по-разному. Наиболее напряженная ситуация с обеспечением региональной экономики рабочей силой будет складываться в рамках тех регионов, где экономический рост и соответственное им активное расширение спроса на труд происходят в неблагоприятных демографических условиях. В регионах, где будет наблюдаться противоположная ситуация, вероятен избыток рабочей силы и безработица. Такие субъекты Федерации – потенциальные регионы-доноры рабочей силы. Спрос на рабочую силу в регионе определялся как доля соответствующего региона в общероссийской величине потребности в рабочей силе.

Наиболее остро проблема дефицита трудовых ресурсов проявится в таких отраслях, как строительство, транспорт и связь. Очевидно, что широкое использование иностранной рабочей силы в этих сферах (прежде всего в строительстве) уже свидетельствует об усилении остроты проблемы дефицита кадров в них. Относительный избыток рабочей силы характерен, прежде всего, для такой отрасли, как сельское хозяйство. При оценке дефицита рабочей силы для отраслей является определяющим также региональный аспект, поскольку возможности обеспечения предприятий рабочей силы непосредственно зависит от территориального размещения производственных объектов. Наличие рабочей силы конкретной квалификации является одним из основных критериев для выбора местоположения планируемого производства. Остроту дефицита рабочей силы наряду с количественными оценками определяют **структурные аспекты** его проявления. *Возрастной аспект* дефицита выражается прежде всего в постарении населения в трудоспособном возрасте, что приводит к снижения кадрового потенциала отраслей экономики.

**Последствия возникновения дефицита рабочей силы на макроэкономическом уровне** могут быть охарактеризованы следующим образом. Рост заработной платы. В условиях, когда спрос превышает предложение, растет цена рабочей силы. Следовательно, в условиях дефицита рабочей силы заработная плата будет расти. В еще большей степени проявится ситуация, когда успешные и прибыльные фирмы будут удовлетворять свою потребность в кадрах за счет переманивания специалистов из других предприятий и организаций.

Более ранний выход на рынок. Дефицит специалистов может привести к смещению возрастной границы выхода на рынок труда. В частности, выгодные условия трудоустройства появятся у студентов, ограничения на обязанность опыта работы будут смягчены. В условиях дефицита специалистов важно успеть «перехватить» будущего специалиста раньше конкурентов. Это практикуется и сегодня, что отрицательно сказывается на качестве подготовки специалистов и их мотивации.

Более поздний уход с рынка труда. Высокий уровень оплаты труда, относительно низкая степень конкуренции за рабочие места будут способствовать тому, что в экономике активно будут использоваться работники в возрасте старше трудоспособного. Представляется, что сегодня экономика нуждается в опыте и профессиональных навыках таких людей.

Усиление давления со стороны внешних рынков труда. В условиях дефицита отечественной рабочей силы привлечение трудовых мигрантов и зарубежных специалистов становиться необходимостью. Кроме того, увеличение уровня зарплаты и дальнейшее повышение уровня жизни делает Россию привлекательной страной для трудовой миграции. Таким образом, создаются благоприятные условия для активной экспансии мигрантов на рынок труда России. Расширится и спектр применения их труда. В тоже время без решения внутренних структурных проблем это может только обострить ситуацию в отечественной экономике.

***Основные возможности преодоления возникающего дефицита*** связаны с осуществлением комплекса взаимосвязанных мер, направленных на повышение экономической активности населения, рост производительности труда, упорядочение и активизацию замещающей миграции, смягчение структурных проблем рынка труда. Для решения этой проблемы необходимо повышение экономической активности населения, что предполагает прежде всего вовлечение на рынок труда части ЭНАН. В настоящее время наблюдается тенденция некоторого повышения уровня экономической активности населения (табл. 3.4).

Таблица 3.4

**Экономическая активность населения России**

**в целом и сельского населения, %**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Население** | 2003 г.(август) | 2003 г.(ноябрь) | 2004 г.(февраль) | 2004 г.(май) | 2004 г.(август) | 2004 г.(ноябрь) | 2005г.(февраль) | 2005 г.(май) |
| В целом | 65,5 | 65,2 | 64,6 | 65,5 | 66,0 | 65,4 | 64,9 | 65,7 |
| Сельское | 61,8 | 62,6 | 59,7 | 62,6 | 64,5 | 61,0 | 60,9 | 63,9 |

Среди сельского населения она остается достаточно низкой, что увеличивает потребность сельского хозяйства в рабочей силе. Тем не менее возможности дальнейшего роста экономической активности могут быть оценены как весьма ограниченные.

Таблица 3.5

**Структура экономически неактивного населения**

 **по категориям, %**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категория ЭНАН** | **2002 г.** | **2003 г.** | **2004 г.** | **Степень сложности привлечения на рынок труда** |
| Студенты, учащиеся дневной формы | 40 | 42,1 | 42,7 | Высокая |
| Пенсионеры | 15,6 | 13,8 | 14 | Умеренная |
| Лица, ведущие домашнее хозяйство | 11,1 | 10,8 | 10,5 | Высокая |
| Другие | 9 | 8,5 | 8,4 | Высокая |
| Ищут работу, но не готовы к ней приступить | 2,2 | 2,4 | 2,2 | Низкая |
| Не ищущие работы, в том числе отчаялись ее найти  | 22,15,1 | 22,53,7 | 22,24,7 | УмереннаяВысокая |

В таблице 3.5 приведены структура ЭНАН в трудоспособном возрасте и сравнительная оценка сложности привлечения указанных категорий ЭНАН на рынок труда.

Повышение производительности труда в значительной степени связано с увеличением его капиталовооруженности, что требует интенсивных инвестиционных вложений, прежде всего в реальном секторе производства.

Итак, повышение эффективности производства и существенный рост производительности труда в России должны стать главным условием формиро-

вания стабильной и гибкой ситуации на рынке труда. Тратится колоссальные деньги на то, чтобы молодые люди, получившие бесплатное образование и стипендиальные средства, вновь решали свои проблемы, связанные с трудоустройством, за счет государства, а значит, налогоплательщиков. Но не все молодые люди оценивают помощь государства для их трудоустройства. Для решения проблемы возникающего дефицита рабочей силы необходимо повышение экономической активности населения, что предполагает прежде всего вовлечение на рынок труда части экономически неактивного населения.

# Заключение

В заключении хотелось бы отметить, что труд является важнейшей категорией в экономике. Отношения в сфере труда являются основополагающими в экономической системе любой страны, что обусловлено огромной ролью труда в жизни как отдельного человека, так и общества в целом.

В России внутренний рынок труда развит слабо. Это объясняется не столько недостатками организационно-правового характера, сколько отсутствием единого подхода к информационной оценке спроса и предложения. В результате этого происходит несоответствие между ростом числа вакансий и увеличением количества безработных.

Основные проблемы на рынке труда – это прежде всего проблемы занятости и безработицы. Не все экономически активное население занято в экономике, так как многие либо не могут найти работу по своей специальности, либо не хотят работать, в результате они вынуждены либо менять специальность более востребованную на рынке труда, либо менять место жительства и переехать в другой регион для поиска работы по специальности. Проблема дефицита рабочей силы наиболее остро проявляется в таких отраслях, как строительство, транспорт и связь. В настоящее время наблюдается нехватка молодых специалистов – выпускников колледжей и техникумов. Это проблема на сегодняшний момент является наиболее важной и актуальной, поскольку во многих отраслях производства наблюдается нехватка рабочей силы и это в сою очередь тормозит развитие как отрасли, так и свей страны в целом. Например, молодые люди со средним специальным образованием на сразу стараются трудоустроиться, а то и вовсе после получения образования не пытаются устроиться на работу. Также нехватка рабочей силы на предприятии объясняется тем, что молодые люди, получившие среднее специальное образование, уходят в армию. Поэтому отдельные отрасли очень нуждаются в молодых специалистах. Уже сегодня хорошо образованная и продвинутая молодежь – самая конкурентоспособная категория на рынке труда.

Большинство людей стремятся получить высшее образование для того, чтобы найти хорошую, постоянную работу и зарабатывать больше денег, и, следовательно, они выбирают те организации, фирмы или предприятия, где созданы благоприятные для них условия. Но перед такими людьми стоит такая серьезная проблема, как найти работу, соответствующую всем требованиям. Поскольку развитие экономики напрямую связано с повышением эффективности производства, внедрением новых технологий, следовательно, многие работодатели станут избавляться от излишней рабочей силы.

 Некоторые работники предприятий тоже стремятся повысить свою квалификацию, занять высокую должность, чтобы также иметь высокую заработную плату или произвести карьерный рост.

Для государства разумнее и эффективнее перестроить систему образования под потребности рынка труда, так как постоянно нарастающий год от года дефицит квалифицированных кадров и низкое качество рабочей силы – это те первоочередные проблемы, которые следует безотлагательно решать и государству, и обществу, и бизнесу.

# Список литературы

1. Экономика труда / под ред. Винокурова М. А., Горелова Н. А. - СПб.: Питер, 2004. – с.656
2. Горисов С. Масштабы и структура неформальной занятости / С. Горисов // Вопросы экономики. – 2004. - №3. – с.115-116
3. Демченко Т. Актуальные задачи анализа российского рынка в условиях глобализации экономики / Т. Демченко // Российский экономический журнал. – 2003. -№5-6. – с.93-96
4. Коровкин А. Г. Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка / А. Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. - 2006. - №4. - с.34-47
5. Кузнецов Г. Бельгия: технический прогресс и охрана труда / Г. Кузнецов // Охрана труда и социальное страхование. – 2004. - №5. – с.37-40
6. Мировой рынок труда / Коринф. – 2003. -№26. – с.3-5
7. Одегов Ю. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений / Ю. Одегов // Вопросы экономики. -2004. - №3. – с.105-114
8. Полетаев А. Рынок образовательных услуг и рынок труда / а. Полетаев // Платное образование. – 2006. - №3. – с. 24-26
9. Рыночная экономика: словарь/ под общ. ред. Г.Я. Кипермана. - М.: Республика, - 1993. - с.183-185.
10. Руденко Г. Внутрифирменный рынок труда и его особенности / Г. Руденко // Человек и труд. – 2000. - №9. – с.35-36
11. Топилин М. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости / М. Топилин // Человек и труд. – 2003. - №1. – с.52-57
1. Одегов Ю. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений / Ю. Одегов // Вопросы экономики. -2004. - №3. – с.105-114 [↑](#footnote-ref-1)
2. Руденко Г. Внутрифирменный рынок труда и его особенности / Г. Руденко // Человек и труд. – 2000. - №9. – с.35-36 [↑](#footnote-ref-2)
3. Руденко Г. Внутрифирменный рынок труда и его особенности / Г. Руденко // Человек и труд. – 2000. - №9. – с.35-36 [↑](#footnote-ref-3)