Федеральное агентство по образованию

Байкальский государственный университет экономики и права

Кафедра экономии предприятия и предпринимательской деятельности

РЕФЕРАТ

На тему: Проблемы современной экономики труда

Выполнила: Тугаринова Ю.Н.

Группа: ПД-07-2

Проверила: канд. экон. наук,

доц. Шелофаст Л.Н.

Иркутск 2009

Оглавление

Введение

Оценка трудового потенциала

Социально-трудовые отношения: понятие и проблемы

Государственное регулирование рынка труда и роль государственной службы занятости

Заключение

Библиография

## Введение

В современных экономических условиях изучение проблем экономики труда основано на фундаментально новых концептуальных представлениях о функционировании и эффективности труда, формировании и регулировании трудового потенциала, а также на анализе реальных экономических и социальных процессов, происходящих в сфере труда в условиях развития рыночных отношений.

Принципы рыночной экономики активно проявляются в процессе привлечения и использования рабочей силы, внедряются в системы социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда, формирования и использования доходов работников, повышения уровня и качества жизни населения.

Знания в области экономики труда имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке специалистов высшей квалификации в области управления, менеджмента, научных и практических работников, адаптированных к рынку труда вне зависимости от сферы их будущей профессиональной деятельности.

В этой связи необходимо уметь определять, рассчитывать, анализировать и планировать показатели и резервы роста производительности и эффективности труда, уровня и динамики заработной платы на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности и методов хозяйствования, источники формирования фонда оплаты труда и эффективное его использование; прогнозировать состояние рынка труда, современные тенденции в развитии трудовых ресурсов и в занятости; исследовать механизм действия социальных гарантий в сфере труда и социальной зашиты работников от конъюнктуры рынка; правильно использовать в отечественной практике зарубежный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений, заработной платы, доходов населения.

В своей работе я хочу рассмотреть три вопроса: трудовой потенциал, социально-трудовые отношения и государственное регулирование рынка труда. А также понять, какую роль они играют в современной экономике труда.

## Оценка трудового потенциала

Понятие "труд" нельзя рассматривать упрощенно, поскольку оно включает не только экономический, но и физиологический, социальный и социологический компоненты. С экономической точки зрения труд-это любая общественно полезная деятельность человека.

Труд и общественные отношения, при которых совершается процесс труда, в совокупности формируют процесс производства. При этом именно труд человека делает возможным само производство, т.е. процесс изготовления материальных благ.

Возможности человеческих ресурсов как фактора экономического развития в пространстве и во времени могут быть большими и меньшими. В этом плане изучение состояния трудового потенциала общества, предприятия имеет очень важное практическое значение для сбалансирования ресурсов живого труда и числа рабочих мест с учетом всех изменений как в численности и составе трудового потенциала, так и в сфере приложения труда, происходящих под влиянием социально-демографических процессов, совершенствование структуры экономики и производства, территориального размещения и других факторов.

Трудовой потенциал представляет собой "совокупную способность физических и интеллектуальных свойств работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе труда, решая новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве".

Трудовой потенциал работника включает:

Психофизиологический потенциал - способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;

Квалификационный потенциал - объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

Социально-личностный потенциал - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, характеризующие иерархию потребностей человека. [[1]](#footnote-1)

Показателями психофизиологического потенциала выступают: младенческая и детская смертность, заболеваемость и смертность взрослого населения, интегральный показатель здоровья, ожидаемая продолжительность жизни и др.

Квалификационная составляющая трудового потенциала может быть охарактеризована по таким признакам, как уровень профессиональной подготовки; творческие способности; трудовая активность; стремление к повышению личного потенциала; трудовая мобильность. При оценке квалификационной составляющей используются показатели: уровня образования; уровня квалификации (например, квалификационный разряд рабочего), креативности (рационализаторские предложения, патенты, государственные награды и т.п.).

Оценка социально-личностной составляющей трудового потенциала работника (охватывающей коммуникативный, идейно-мировоззренческий, нравственный потенциал) в силу своей специфики и многоплановости требует специального рассмотрения (например, выявление роли государства в формировании психофизиологического и квалификационного потенциалов, в повышении качества человеческих ресурсов путем проведения соответствующей политики в сферах здравоохранения, образования, социального обеспечения).

Поскольку трудовой потенциал существенно влияет на спрос и предложение на рынке труда, возникает вопрос о возрастном ограничении состава трудового потенциала - об определении нижней и верхней границ дееспособности населения, юридически имеющего право на деятельность и отвечающего за свои поступки.

Нижние границы трудового потенциала до сих пор не определены; российские нормы, ограничивающие прием на работу некоторых групп населения, не являются эталоном. Верхние границы трудового потенциала в зависимости от сохранения работоспособности людьми можно распределить на три группы:

от 60 до 65 лет (данная группа сохраняет работоспособность на 65-70%);

65-70 лет (работоспособность сохраняется на 50-60%);

70-75 лет и старше (эта группа людей сохраняет трудоспособность примерно на 35-40%).

Конечно такое распределение достаточно условно, но все-таки обеспечивает дифференцированный подход к трудовому потенциалу на региональном уровне.

В настоящее время в России официальный статистический учет в исследованиях экономически активного населения ограничен возрастной группой 15 лет - 72 года. О состоянии трудового потенциала в России дает представление коэффициент демографической нагрузки (табл.1). [[2]](#footnote-2)

*Таблица 1.* Коэффициент демографической нагрузки по Российской Федерации (количество лиц нетрудоспособного возраста, приходящееся на 1000 лиц трудоспособного возраста)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Годы | Всего | В том числе лиц в возрасте |
| моложе трудоспособного | старше трудоспособного |
| 1995 | 744 | 388 | 356 |
| 2000 | 660 | 319 | 341 |
| 2004 | 604 | 277 | 330 |
| 2005 | 590 | 267 | 323 |

Количественная характеристика трудового потенциала может быть представлена численностью среднегодовых работников (число человеко-лет труда). Для более детального анализа трудовой потенциал можно определить как фонд ресурсов труда (ФРТ) путем умножения среднегодовой численности на среднюю продолжительность рабочего времени (год, месяц, день, час):

ТП= ×;

где ТП - трудовой потенциал; - среднегодовая численность работников; - средняя продолжительность рабочего времени.

Тогда фонд ресурсов труда будет выражаться в человеко-месяцах, человеко-днях, человеко-часах.

Располагая фондом ресурсов труда и числом рабочих мест, можно довольно точно рассчитать потребную численность персонала с учетом коэффициента загруженности рабочих мест, результатов их паспортизации, рационализации и аттестации в масштабе не толькл предприятия, но и региона.

Качественный аспект трудового потенциала можно исследовать с помощью показателя уровня квалификации работников и полезности их знаний для производства (предприятия, фирмы).

Следовательно, качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей для выполнения работы, а это зависит от общеобразовательной и профессиональной подготовки, навыков в труде и личных способностей работников.

При изучении структуры трудового потенциала все дееспособное население распределяется на две группы: полногодовые работники, которые могут и должны быть заняты трудом в общественном производстве в течение всего года, и неполногодовые работники, которые привлекаются на работу с сокращенным рабочим периодом в течение года, недели, дня и т.п.

Полногодовые и неполногодовые работники распределяются и учитываются по месту их проживания, полу, возрасту, образованию, специальности, социальному положению.

Рассматривая количественные и качественные характеристики трудового потенциала в комплексе, можно определить, в какой степени производство страны и составные части народного хозяйства обеспечены рабочей силой в соответствии с требованиями рынка, развитием сферы приложения труда с учетом структурных преобразований в производстве, а также в связи с требованиями научно-технического прогресса (НТП) и конкуренции на рынке труда. Такой анализ позволяет выявить уровень занятости трудового потенциала, наметить пути его эффективного использования и обеспечить регулирование рынка труда с учетом количественных и качественных характеристик трудового потенциала в конкретном регионе.

## Социально-трудовые отношения: понятие и проблемы

Социально-трудовые отношения (СТО) - это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирования качества трудовой жизни.

СТО как система имеют две формы существования:

Фактические СТО, функционирующие на объективном и субъективном уровнях;

Социально-трудовые правоотношения, которые отражают проекцию фактических СТО на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

Структурные составляющие в системе СТО приведены на рис.1.[[3]](#footnote-3)

Социально-трудовые отношения

Субъекты

Предметы

Типы

Уровни

Кадровая политика организации

Аттестация

Трудовая мотивация

Трудовые конфликты

Нормирование труда

Организация труда

Оценка эффективности труда

Анализ труда

Контроль труда

Патернализм

Солидарность

Дискриминация

Конфликт

Партнерство

Субсидиарность

Территориальное образование

Организация (предприятие)

Коллектив

Группа

Индивидуум

Индивидуальный

Групповой

Региона

Отрасли

Организации (предприятия)

Смешанный

Жизненные циклы человека и задачи, решаемые на каждом из них:

1 стадия: трудовое самоопределение, профориентация, профобучение

2 стадия: увольнение, проф- и переподготовка, оценка труда, вознаграждение за труд

3 стадия: послетрудовая активность, пенсионное обеспечение

Рис.1 Социально-трудовые отношения

Взаимосвязи субъектов отношений могут быть индивидуальными, когда с работодателем взаимодействует работник, а также групповыми или коллективными, когда работники (работодатели) взаимодействуют между собой. В связи с этим трудовые отношения разделяются на двух-, трех - и многосторонние.

Типы СТО в чистом виде не существуют-встречаются комбинации этих типов.

Исторический опыт показывает, что первоначально формировались новые субъекты отношений, а затем уже сами СТО. Для рыночной экономики характерны такие субъекты, как наемный работник, предприниматель, государство. Каждый субъект имеет свои характеристики и выполняет определенную роль в системе СТО.

При анализе и регулировании СТО вводится понятие "уровень СТО". Он зависит от особенностей субъектов СТО и определяется свойствами социально-экономического пространства, в котором функционируют эти субъекты. При индивидуальном уровне взаимосвязанными субъектами СТО могут быть: работник-работник; работник-работодатель; работодатель-работодатель. На групповом уровне проявляется взаимосвязь между объединениями работников (профсоюзами) и объединениями работодателей. На смешанном уровне - между работником и государством; работодателем и государством.

Каждому уровню СТО присущи свои специфичные предметы отношений и взаимосвязи между предметами.

Жизненный цикл человека включает несколько стадий: от рождения до окончания обучения; период трудовой (и/или семейной) деятельности; период послетрудовой деятельности. На каждом этапе жизненного цикла человек в системе СТО будет отдавать предпочтение тем или иным целям-предметам.

Предметы СТО представлены многообразными социально-экономическими явлениями, которые можно структурировать как СТО занятости, касающиеся организации и эффективности труда, возникающие в связи с вознаграждением за труд. Такая структуризация весьма продуктивна, так как позволяет воздействовать на предмет СТО, учитывая рыночные отношения.

В настоящее время в нашем обществе начался процесс формирования нового типа социального расслоения населения по жизненному уровню, трудовой мотивации, социальной и профессиональной ориентации, трудовому поведению, а также по адаптации к рыночным формам хозяйствования.

Тип СТО определяется их характером и принципами, на основе которых принимаются решения в трудовой сфере. Базисную роль в формировании типов СТО играют принципы равенства и неравенства прав и возможностей субъектов СТО. Их комбинация непосредственно формирует определенный тип СТО.

Равные возможности в СТО обеспечиваются законодательным путем: в России - Конституцией, КЗоТом, Законами "О занятости населения в РФ", "О коллективных договорах" и другими нормативно-правовыми актами. Россия ратифицировала две из трех Конвенций МОТ о равенстве возможностей в сфере труда и занятости (Конвенции МОТ №100 "Равное вознаграждение" и 111 "Дискриминация в области труда и занятости") [[4]](#footnote-4). Применение международных норм, закрепляющих права человека имеют важное значение при оценке достигнутого уровня демократизации трудовых отношений, однако применяемые в национальном законодательстве стран принципы и нормы демократизации СТО, провозглашенных МОТ, следует рассматривать лишь как правовые основы, ориентиры, на которых формируются конкретные государственные модели этих отношений.

Таким образом, СТО сформированы на основе воздействия сочетания специфических обстоятельств и конкретных факторов.

Основным показателем, характеризующим СТО, является интегральный показатель "качество трудовой жизни", который позволяет оценить состояние и степень развития СТО в сфере труда. Под качеством трудовой жизни понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.). Показатель качества трудовой жизни является определяющим в жизни человека, но это только один из элементов качества и уровня жизни людей в целом, поэтому при оценке степени развитости СТО важно понимать взаимосвязь факторов, характеризующих качество трудовой жизни, качество и уровень жизни людей и факторов развития СТО.

На формирование СТО в обществе влияют многочисленные факторы политического, экономического, социокультурного и исторического характера. В качестве основных следует выделить три фактора: социальная политика и ее особенности в стране; глобализация экономики; уровень развития общественного труда и производства.

Социальная политика как образ действий органов государственной власти и государственного управления, направленных на повышение качества жизни людей в обществе, выражается в системе целенаправленных мер стратегического характера, включая механизм формирования и регулирования СТО. Социальная политика определяет комплекс мер, цель которых - улучшение ситуации на рынке труда, в области оплаты труда, охраны труда и социальной защиты, защиты наемных работников, развитие социального партнерства. При этом необходимо установить границы реализации принципов рыночной экономики в системе СТО с учетом ограничителей, к которым следует отнести ряд проблем: взаимосвязь рыночных механизмов с будущими поколениями; круг элементов СТО, определенных Конвенциями МОТ, и принятых Россией обязательств в рамках мирового сообщества, которые по своему содержанию не могут быть "рыночными".

Глобализация экономики как процесс формирования системы международного разделения труда характеризуется не только бурным ростом мировой торговли, активными потоками иностранных инвестиций, стремительными изменениями технологических процессов, но и усилением взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличением валютных потоков спекулятивных операций между государствами, ростом вторичных финансовых рынков, усилением несбалансированности в платежеспособности, торговле. Все эти процессы в совокупности воздействуют на макроэкономическую политику на национальных уровнях и ограничивают ее формирование, что наиболее жестко проявляется в политике в сфере труда, вызывая серьезные проблемы во всем мире. Как фактор формирования СТО глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство в сферах производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуют равенству возможностей в СТО, что способствует поддержанию устойчивого интереса к использованию в СТО политики трудового протекционизма-защиты национальных рынков труда.

В развитии общественного труда существуют объективные закономерности: разделение и кооперация труда, рост производительности труда, замещение труда капиталом. Разделение и кооперация труда как структурообразующие факторы в СТО выступают в их предметной и функциональной формах, в вертикальном и горизонтальном разрезах и определяют место каждого работника в процессе труда, его функции, обязанности, а также требования к качеству рабочей силы и качеству труда наемных работников.

Система новых СТО может формироваться либо стихийно, либо целенаправленно. Целенаправленное воздействие необходимо осуществлять на постоянно действующей основе с помощью системы мер общественного и государственного регулирования.

В Российской Федерации законодательная база охватывает сферу регулирования СТО по следующим направлениям: условия труда (оплата труда, отдых, охрана труда, социальные гарантии); социальная политика (пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское страхование, выплаты социальных пособий, политика поддержания уровня жизни и политика дифференциации доходов населения); занятость (регистрация безработных, профессиональное переобучение, поиск вакантных мест, помощь в организации новых рабочих мест, профилактика безработицы, включающая "административное давление" на процесс увольнения работников, а также и инвестиционную деятельность государства); миграционная политика, регламентирующая перемещение рабочей силы и переселение населения из неблагоприятных регионов на основе "программ переселения"; демографическая политика, регулирующая естественные процессы воспроизводства населения, на основе программ помощи беременным, выплаты пособий на детей, улучшения здоровья и снижения смертности и др.

Главный недостаток российской нормативно-регулирующей системы - декларативный характер многих законодательно-правовых и экономико-нормативных документов, отсутствие эффективного механизма реализации положений конкретных документов в практической деятельности.

## Государственное регулирование рынка труда и роль государственной службы занятости

Рынок труда - наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе. Так, рынок труда усиливает расслоение общества, не обеспечивает социальную защиту; ослабляет восприимчивость к инновациям и научным исследованиям; вызывает стремление к монополизации и поглощению крупными предприятиями мелких и средних; не в полной мере обеспечивает оптимизацию структурных сдвигов в народном хозяйстве; не решает долгосрочных проблем развития производственной и социальной инфраструктуры; не всегда содействует реализации функций государства. Подобные негативные последствия рынка труда отрицательно сказываются на уровне организации труда и заработной платы. Поэтому рыночный механизм регулирования рынка труда на основе взаимодействия спроса, предложения и заработной платы дополняется государственным регулированием. Государство стремится не подавлять положительные функции рынка, применять преимущественно экономические рычаги, как наиболее соответствующие природе рыночных отношений. Такими рычагами могут быть налоги, проценты за кредит, установление минимальной заработной платы и др. В итоге рыночное и государственное регулирование дополняют друг друга, достигая положительных результатов.

Методы и меры государственного регулирования рынка труда можно дифференцировать по различным признакам:

по объектам воздействия (население, его отдельные группы работников, предприниматели и их группы, определенные элементы организации труда и т.д.);

по направленности воздействия (выделяют следующие меры: увеличивающие или уменьшающие спрос и предложение на рабочую силу, влияющие на структуру спроса и предложения, нацеленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения);

по форме воздействия (существуют прямые методы регулирования - государственное субсидирование занятости на предприятиях различных форм собственности, стимулирование гибких форм занятости и т.д. - и косвенные методы: регулирование демографической ситуации, увеличение государственных заказов, закупок, смягчение налогового пресса, поощрение инвестиционной деятельности, стимулирование профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы и т.д.);

по характеру воздействия на рынок труда (поощрительные, ограничительные, запретительные и защитные);

по содержанию регулирующих мер (меры экономического характера, такие как поддержка экономически целесообразных рабочих мест, организация общественных работ, специализированное инвестирование в поддержку малого бизнеса; меры административного характера, например, снижение пенсионного возраста, уменьшение продолжительности рабочего дня, ограничение числа мест работы для одного человека, возможностей совместительства, изменение состава экономически активного населения; смешанные, сочетающие экономическое и административное регулирование-это финансовая, налоговая, таможенная, внешнеторговая, инновационно-инвестиционная и протекционистская политики);

по уровню управленческого воздействия (общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные);

по источникам финансирования (Федеральный бюджет, бюджеты регионов, местные бюджеты, внебюджетные средства);

по продолжительности воздействия (краткосрочные (до одного года), среднесрочные (от одного года до пяти лет) и долгосрочные (от пяти лет и более)).

В литературе встречаются и другие классификации методов регулирования рынка труда, например: классификация, основанная на использовании мотивационного механизма, с помощью которого намечено достижение главной цели, включает организационные (административно-распорядительные методы, правовые методы регулирования); экономические (стимулирование создания рабочих мест посредством налоговых льгот, льготных инвестиционных кредитов и т.п.); социально-психологические (основанные на учете интересов личности, различных социальных групп населения) методы. Рынок труда является саморегулирующимся, вместе с тем он поддается регуляции механизмом управления занятостью населения при определенном уровне развития производительной силы общества. Регуляторами здесь являются не только макро - и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические факторы, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы - заработной плате. Поэтому развитие рыночных реформ должно быть органически увязано с политикой правительства на рынке труда.

Государственная служба занятости является единой системой органов и учреждений, деятельность которой направлена на обеспечение контроля и надзора в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования трудовых споров.

Функции Государственной службы занятости:

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

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

организация мероприятий активной политики занятости, при необходимости профессиональной ориентации (рис.2) [[5]](#footnote-5), профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

разработка и реализация федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании. Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

Рис. 2. Услуги службы занятости по профориентации

Дополнительные услуги

Обязательные услуги

Безработные граждане

Граждане, обращающиеся в службу занятости

Население (в том числе учащаяся молодежь)

Граждане, занятые трудовой деятельностью, и предполагаемые высвобожденные лица, принимаемые на работу

Профессиональная консультация

Профессиональная информация

Психологическая поддержка

Профессиональный отбор

Подразделение профориентации (профконсультант)

Профессиональная ориентация

Работу Государственной службы занятости возглавляет федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Государственная служба занятости осуществляет свою деятельность непосредственно через территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

В 2006 г. служба занятости РФ имела 2127 по-современному оснащенных центров занятости. Органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации разрабатывают и реализуют государственную политику в области содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения, включающую:

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

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

совершенствование разработки и реализации федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

создание и развитие инфраструктуры рынка труда;

внедрение эффективных механизмов проведения активной политики занятости населения, включая организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;

оказание социальной поддержки гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

Государство на рынке труда может осуществлять активную и пассивную политику.

Активная политика на рынке труда имеет своей целью повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рыночные места путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, содействия индивидуальной трудовой деятельности, помощи в трудоустройстве и т.д.

Пассивная политика государства на рынке труда ограничена регистрацией ищущих работу, определением пособия по безработице, организацией системы предоставления пособий, осуществления неденежных форм поддержки безработных и членов их семей т.д.

Итак, меры, осуществляемые государственной службой занятости, а также политика государства в сфере регулирования рынка труда необходимы не только для повышения эффективности функционирования рынка труда, но и для развития экономики страны в целом.

## Заключение

По мере усложнения и усиления взаимодействия факторов - экономических, политических, демографических, внешних и внутренних, долговременных и конъюнктурных, - воздействующих на социальную защищенность, состояние и качество человеческих ресурсов и на возможности реализации их потенциала, возрастает потребность в регулирующей деятельности государства. Это связано как с общими процессами развития социально-трудовых отношений, так и с усилением роли человеческого потенциала в обеспечении устойчивого экономического роста, инновационных процессов, укрепления национальной конкурентоспособности, позиций страны на мировом рынке. А это значит, что проблемы современной экономики труда оказывают огромное значение на место страны в мировом сообществе.

## Библиография

1. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. Пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с. - (Высшее образование);
2. Лебедева Л.Ф. Государство и формирование трудового потенциала в XXI веке (опыт США) / Л.Ф. Лебедева, Е.В. Емельянов // Труд за рубежом. - 2008. - №3. - С.3-21;
3. Шабурова А.В. Природа факторов и условий, влияющих на развитие трудового потенциала работников предприятий региона/А.В. Шабурова // Региональная экономика: теория и практика. - 2009. - №4. - С.47-49;
4. Збышко Б.Г. Демократизация и государственное регулирование социально-трудовых отношений / Б.Г. Збышко // Труд и социальные отношения. - 2004. - №4. - С.67-77;
5. Подшибякина Н. Социально-трудовые отношения в условиях переходной экономики / Н. Подшибякина // Общество и экономика. - 2006. - №4. - С.40-85;
6. Головачев А. Регулирование рынка труда и заработной платы / А. Головачев, Н. Бокун // Нормирование и оплата труда. - 2005. - №4. - С.10-15.
1. Лебедева Л.Ф. Государство и формирование трудового потенциала в XXI веке (опыт США)/ Л.Ф. Лебедева, Е.В. Емельянов// Труд за рубежом.—2008.—№3.—С. 3-21; [↑](#footnote-ref-1)
2. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие/ Ю.М. Остапенко.—2-е изд., перераб. и доп.—М.: ИНФРА-М, 2007.—272 с.—(Высшее образование); [↑](#footnote-ref-2)
3. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие/ Ю.М. Остапенко.—2-е изд., перераб. и доп.—М.: ИНФРА-М, 2007.—272 с.—(Высшее образование); [↑](#footnote-ref-3)
4. Збышко Б.Г. Демократизация и государственное регулирование социально-трудовых отношений/ Б.Г. Збышко// Труд и социальные отношения.—2004.—№4.—С.67-77; [↑](#footnote-ref-4)
5. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. Пособие / Ю.М. Остапенко.—2-е изд., перераб. и доп.—М.: ИНФРА-М, 2007.—272 с.—(Высшее образование); [↑](#footnote-ref-5)