Центросоюз Российской Федерации

Негосударственное образовательное учреждение

Бирский кооперативный техникум Башпотребсоюза

**Реферат**

**по дисциплине:**

**«Управление персоналом»**

**на тему:**

**«Рынок труда и реализация трудового потенциала в системе»**

Выполнила: студентка 34 группы

специальности 100102 «Организация

обслуживания в сфере сервиса»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Проверил: Гареев Р.Д.

Бирск 2007

**План:**

Введение.

1. Трудовые ресурсы и их качество.
2. Характеристики современного рынка труда.
3. Персонал как объект управления.
4. Российский рынок труда и роль ФГЦЗ.

Заключение.

Список литературы.

**Введение**

Трудовые ресурсы — главная производительная сила общества. К трудовым ресурсам относится трудоспособное население, которое обладает физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для производства материальных благ или для работы в непроизводственной сфере.

Качество трудовых ресурсов характеризуется общей и профессиональной трудоспособностью, а также трудовым потенциалом работников

Рынок труда можно представить как рынок рабочей силы и рынок рабочих мест. При этом рынок рабочей силы, как правило, больше, чем рынок рабочих мест. Поэтому даже в развитых странах существует проблема занятости.

Различают фрикционную, институционную и вынужденную безработицу. Вынужденная безработица подразделяется на технологическую структурную, экономическую, маржинальную и молодежную.

Система органов управления трудовыми ресурсами охватывает органы законодательной, исполнительной и судебной власти. В нашей стране в эту систему входят различные комитеты Совета Федерации и Государственной Думы, Минтруда РФ и подведомственные ему организации, Конституционный, Верховный, Высший Арбитражный и федеральные суды.

Рынок труда в России имеет ряд особенностей: он формировался на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время; его развитие происходило в условиях общего кризиса хозяйственной системы и большого удельного веса теневой экономики. Российский рынок труда характеризуется низкой ценой рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости. В частности, доля фонда оплаты труда в ВВП страны составляет около 30%, тогда как в развитые странах она составляет 50—60% и более.

Рынок труда в России имеет существенные региональные особенности, обусловленные общеэкономическим состоянием регионов и территориальной специализацией регионов в общероссийском разделении труда. Так, в регионах с развитыми отраслями добывающей промышленности ситуация на рынке труда более благо приятна, чем в регионах, в экономике которых преобладают отрасли обрабатывающей промышленности.

Российский рынок труда слабо сбалансирован: с одной стороны его объем избыточен, а с другой — он является трудодефицитным по своей структуре. В частности, невостребованными оказались многие высококвалифицированные специалисты оборонных отраслей, станкостроения, электроники, а спрос на продавцов, валютных кассиров охранников, бухгалтеров, брокеров и т.п. повысился.

Для разработки и осуществления политики занятости с 1991 i. £ России функционирует Федеральная государственная служба занятости (ФГСЗ). Она организована по территориальному принципу и призвана регулировать спрос и предложение на рынке рабочей силы, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве осуществлять их профессиональную переподготовку, оказывать социальную поддержку безработным.

**1. Трудовые ресурсы и их качество**

Главной производительной силой общества являются трудовые ресурсы, т.е. трудоспособное население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для производства материальных благ или для работы в непроизводственной сфере.

Трудовые ресурсы — это, прежде всего, население в трудоспособном возрасте. В нашей стране это мужчины в возрасте от 16 до 59 лет и женщины в возрасте от 16 до 54 лет, за исключением неработающих инвалидов первой и второй групп, а также неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих льготные пенсии. Кроме того, в состав трудовых ресурсов включаются лица старшего возраста и лица моложе 16 лет, фактически занятые в народном хозяйстве.

Численность трудовых ресурсов Российской Федерации в настоящее время — более 80 млн. человек, или около 60% общей численности населения республики.

Качество трудовых ресурсов характеризуется такими показателями, как общая и профессиональная трудоспособность и трудовой потенциал работников.

Общая трудоспособность предполагает наличие у работников физических, психических, возрастных и других качеств, определяющих их способность к труду, не требующему специальной подготовки.

Профессиональная трудоспособность — это подготовленность к квалифицированному труду определенной профессии. Профессиональная трудоспособность формируется в результате специального обучения и подготовки. В настоящее время в результате необдуманных преобразований и спада производства в наиболее перспективных отраслях российской экономики осталась не востребованной обществом профессиональная трудоспособность многих категорий высококвалифицированных работников отечественного машиностроительного и оборонного комплексов.

Одной из основных качественных характеристик трудовых ресурсов является трудовой потенциал. Это понятие включает совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность:

* физические и психические возможности работников;
* объем и уровень общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду определенной квалификации;
* уровень сознания и ответственности, интересов и потребностей работников.

Можно говорить о трудовом потенциале всего общества, отдельной организации и конкретной личности. Степень использования трудового потенциала общества и уровень этого потенциала в значительной мере определяется ситуацией на рынке труда.

**2. Характеристика современного рынка труда**

Обязательным атрибутом капиталистической экономики, наряду с рынками товаров и капиталов, является рынок труда. На этом рынке происходит продажа наемными работниками своей рабочей силы работодателям. Для существования современного полноценного и конкурентоспособного рынка труда необходимо соблюдение определенных условий:

* наличие множества независимых субъектов, представляющих сторону спроса и сторону предложения на рынке труда;
* свобода выбора для субъектов рынка труда;
* высокая степень мобильности субъектов рынка труда;
* конкурентная среда в экономике.

Рынок труда можно представить как рынок рабочей силы и рынок рабочих мест. Это соотношение можно представить в виде формулы:

рт = pc + рм,

где: Рт — рынок труда;

Рс — рынок рабочей силы; Рм — рынок рабочих мест.

Нужно отметить, что в этом соотношении рынок рабочей силы всегда больше, чем рынок рабочих мест. Значит, существует безработица. Из этого следует, что стороны, представленные на рынке труда, имеют неравноценные позиции. Сторона, предлагающая рабочие места, имеет преимущества и учитывает дефицит рабочих мест при покупке рабочей силы. Кроме того, работодателям всегда легче договориться между собой об условиях покупки рабочей силы, чем безработным — об условиях ее продажи. Существует даже понятие «естественная норма безработицы», которая определяется в развитых странах на уровне 5—12%.

При подборе кадров многие фирмы рассматривают «Резюме» претендентов на вакантные места. Резюме в данном случае представляется в виде краткой справки — анкеты, которая оформляется по определенной форме. Обычно резюме составляется по следующей схеме.

1. Работа, которую хотелось бы получить;
2. Опыт работы;
3. Трудовая деятельность (этот пункт заполняется в обратном порядке, т.е. сначала указывается последнее место работы, а в конце — первое);
4. Образование (все учебные заведения, в которых продолжалось обучение после окончания школы);
5. Личные данные (возраст, семейное положение и т.п.);
6. Дополнительные сведения о себе (знание иностранных языков, умение работать на компьютере и др.).
7. Рекомендации.

Представленные резюме внимательно рассматриваются и после рассмотрения наиболее перспективные претенденты приглашаются для беседы.

**3. Персонал как объект управления**

Любое предприятие может быть представлено как система управления. Система, как известно, — это определенная совокупность взаимосвязанных элементов, которая обладает новыми качествами, отсутствующими у образующих ее элементов. Система управления характеризуется наличием субъекта и объекта управления.

Объект управления — это управляемая подсистема, т.е. отрасль, предприятие, подразделение и т.п. В качестве объекта управления мы будем рассматривать персонал промышленных предприятий, как достаточно типичных, а также группы людей, образующие подразделения этих предприятий. Таким образом, в качестве объекта управления рассматривается группа людей, деятельность которых координируется и направляется на достижение определенных целей.

Субъект управления — это управляющая подсистема, т.е. аппарат управления отраслью, предприятием, подразделением. Применительно к менеджменту субъект управления представляет собой совокупность определенных звеньев аппарата управления, выполняющих конкретные функции на различных уровнях управления. Каждое вышестоящее звено выступает в качестве субъектов управления по отношению к нижестоящему звену.

Между субъектом и объектом существуют прямые и обратные связи. Прямая связь — это команда, поступающая от субъекта к объекту управления. Обратная связь — это информация об исполнении команд и состоянии объекта управления, поступающая от объекта к субъекту управления.

Наряду с привычным понятием «предприятие» в данной методической разработке употребля­ется термин «организация», так как в соответствии с Гражданским кодексом РФ предприятия могут быть только государственными или муниципальными, а приватизированные предприятия именуются организациями.

Характерной особенностью предприятия является то, что и в качестве объекта, и в качестве субъекта управления выступают люди. Следовательно, предприятие можно рассматривать как социальную систему управления, а отношения управления, складывающиеся в этой системе, — как часть производственных отношений.

Социальную систему управления характеризует ряд общих условий. Прежде всего, управляемая система обладает способностью изменять свои параметры (или свойства) под воздействием управляющей системы. При этом для эффективного управления необходимы критерии и показатели, наиболее полно отражающие важнейшие параметры деятельности объекта управления. Например, для промышленного предприятия такими показателями могут быть: производственная мощность, численность персонала, объем реали­зованной продукции, прибыль, рентабельность и др.

Субъект управления воздействует на объект в соответствии с определенной целью. Для этого управляющая подсистема должна предвидеть состояние объекта управления после соответствующего воздействия. Для ориентации на определенную цель субъекту управления должна поступать информация о состоянии объекта после воздействия, т.е. в системе управления должны быть четко организованы прямые и обратные связи. И наконец, любая экономическая система управления должна располагать определенными материальными, трудовыми, финансовыми и другими ресурсами.

Специфика социальной системы управления обусловливает особенности управления процессом труда в каждой фирме, что находит свое выражение в рационализации соединения живого труда с предметами и орудиями труда, в совершенствовании форм и приемов трудовой деятельности, в том числе и в управлении.

Вместе с тем для всех предприятий (организаций) все большее значение приобретает социальная сторона управления, которая охватывает различные аспекты управленческого общения, соблюдение этических норм и правил общения менеджера с персоналом.

Окружающая среда — это все то, что окружает данное предприятие (организацию): поставщики и покупатели, конкурирующие организации, культура, политическая ситуация, религиозные идеи и др. Окружающая среда активно влияет на любое предприятие, поставляя ему кадры, орудия труда, сырье, материалы или товары, энергоносители и т.д. В свою очередь и предприятие (организация) влияет на окружающую среду, производя и реализуя товары и услуги.

В нашей стране накопилось немало проблем, связанных с функционированием социальных систем управления. К таким проблемам можно в первую очередь отнести кризис доверия и ответственности, возникший во время спада производства в 1990-х г.; недостаточное материальное вознаграждение работников за результаты труда и невыплаты заработной платы; слабую перспективу роста специалистов; негативное восприятие администрацией инициативы работников и негативную оценку работниками действий администрации; некомпетентное руководство и неудовлетворительный социально-психологический климат. ак уже отмечалось, любое предприятие (организацию) можно представить как систему управления, в которой выделяются управ­ляемая и управляющая подсистемы или объект и субъект управле­ния. При этом в качестве объектов управления обычно выступают:

* производство;
* закупки;
* сбыт;
* научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР);
* образование;
* финансы;
* готовая продукция;
* кадры, т.е. персонал предприятия.

В этом множестве объектов управления решающая роль принадлежит персоналу, так как именно работники предприятия (организации) приводят в движение все остальные объекты управления. Именно люди, работающие на предприятии (в организации), определяют качество производства и качество продукции, степень использования оборудования, проведение НИОКР. Таким образом, кадры являются важнейшей составной частью объекта управления.

Субъектом управления на предприятии является аппарат управления, который включает руководителей, специалистов и технических исполнителей. К аппарату управления относятся директор предприятия, его заместители, руководители линейных подразделений (цехов, участков, бригад), а также функциональные руководители, т.е. менеджеры специальных подразделений, руководители отделов снабжения и сбыта, бухгалтерия, службы главного механика, главного энергетика и др.

Главными функциями субъекта управления на уровне предприятия являются постановка целей, разработка и реализация стратегических решений, прогнозирование (предвидение), организация взаимодействия, мотивация (стимулирование), регулирование, контроль и оценка исполнения.

Таким образом, деятельность людей, составляющих субъект управления, в решающей мере определяет успешную работу предприятия.

Следовательно, люди, работающие на предприятии, составляют основу предприятия как системы управления и играют решающую роль в деятельности предприятия.

Расстановка кадров на каждом предприятии определяется их квалификацией, знаниями, опытом, личностно-деловыми качествами, которые в полной мере должны учитываться и наиболее рационально использоваться применительно к организации производственного процесса.

Производственный процесс принято рассматривать как совокупность действий, направленных на изготовление конкретной продукции (или оказание услуг). Каждую законченную стадию изменения предмета труда можно представить как частичный процесс производства.

В настоящее время все большее распространение в управлении персоналом получает концепция человеческого капитала. Основоположниками этой концепции считаются два экономиста Чикагской школы, получившие мировое признание, лауреаты Нобелевской премии Теодор Шульц и Гари Беккер. Они рассматривали инвестиции в развитие и обучение персонала как наиболее эффективное помещение капитала, которое приносит достаточно высокую прибыль.

В основу теории человеческого капитала положен экономический подход к человеческому поведению, который базируется на гипотезе рациональных ожиданий. Согласно этой гипотезе, человек при принятии решений исходит из принципа экономической целе­сообразности. Суть теории человеческого капитала в том, что люди способны воспринимать значительные объемы информации, однако сами по себе новые знания, навыки и способности еще не являются человеческим капиталом. Чтобы стать капиталом, они должны приносить доход. На уровне индивида в форме такого дохода выступает заработная плата, а на уровне предприятия — прибыль от результатов деятельности.

Теория человеческого капитала основана на следующих постулатах:

1. совокупность знаний и навыков, которыми располагает человек, становится капиталом в момент купли-продажи рабочей силы, т.е. при найме на работу;
2. рост человеческого капитала должен способствовать росту производительности труда; целесообразное использование человеческого капитала должно вести к росту доходов работников;
3. рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование и т.д. с целью повышения запасов знаний и навыков, для последующего их эффективного применения (или продажи).

Закономерности управления отражают объективно существующие, повторяющиеся существенные взаимосвязи различных элементов и явлений в процессе управления. Их подразделяют на общие и частные. Общие закономерности присущи всем системам управления, а частные связаны с функционированием отдельных отраслей, предприятий и организаций.

К общим закономерностям управления можно отнести:

* соответствие социального содержания управления формам собственности на средства производства;
* преимущественная эффективность сознательного планомерного управления;
* соотнесенность управляющей и управляемой систем, субъекта и объекта управления;
* усиление процессов разделения и кооперации труда в управлении.

Рассмотрим эти закономерности.

Соответствие социального содержания управления формам собственности на средства производства предполагает создание систем управления, адекватных формам собственности на средства производства. Так, приватизация предприятий торговли обусловила многообразие организационно-правовых форм этих предприятий и ослабила централизованное руководство их деятельностью.

Преимущественная эффективность сознательного планомерного управления закономерна, так как система управления с плановой регуляцией протекающих в ней процессов и потенциально, и фактически эффективнее систем управления со стихийной регуляцией этих процессов. Подтверждением тому служит широкое применение программно-целевого подхода, системного подхода и анализа на всех уровнях управления в современном обществе.

Соотнесенность управляющей и управляемой систем, субъекта и объекта управления означает, что сфера управления соответствует требованиям объекта управления. Так, качественные сдвиги в развитии экономики, наметившиеся в 70-е годы, потребовали определенной трансформации всего аппарата управления в Китае, что получило свое отражение в комплексе реформ, осуществление которых началось в 1975 г. В результате китайская экономика и управление ею стали более восприимчивы к требованиям научно-технического прогресса, обрели тенденцию устойчивого поступательного развития, и без кризисов и потрясений был осуществлен переход к регулируемым рыночным отношениям.

К числу общих закономерностей управления можно отнести и усиление процессов разделения и кооперации труда в управлении. Закономерность отражает, с одной стороны, дальнейшее горизонтальное и вертикальное разделение труда в управлении, что связано с развитием отраслей (в том числе и торговли), увеличением масштабов управляемых систем, появлением новых функций и видов деятельности. С другой стороны, разделение труда обусловливает его координацию, т.е. согласованность действий субъектов управления, что выражается в кооперации управленческого труда.

Если общие закономерности присущи управлению в целом, то частные закономерности характерны для отдельных сторон и систем управления. К частным закономерностям можно отнести закономерность изменения функций управления, оптимизацию числа ступеней управления, концентрацию функций управления и закономерность распространенности контроля.

Закономерность изменения функций управления означает возрастание одних функций и убывание других на различных иерархических уровнях управления. Так, если на уровне торгового дома решаются стратегические задачи, охватывающие инвестиционную политику фирмы, распределение прибыли и т.п., то на уровне каждого входящего в торговый дом магазина решаются преимущественно тактические вопросы, связанные с реализацией товаров населению.

Закономерность концентрации функций управления состоит в том, что каждая ступень управления стремится к большей концентрации функций, т.е. к расширению и росту численности управленческого персонала. Эту закономерность наглядно иллюстрируют данные о росте численности бюрократического аппарата, которая наблюдается во всех странах.

Закономерность распространенности контроля отражает зависи­мость между числом подчиненных и возможностями эффективного руководства их деятельностью и контроля их действий со стороны руководителя. Оптимальным считается наличие 7—10 подчиненных в непосредственном подчинении у одного руководителя. Более подробно этот вопрос будет рассмотрен ниже, при изучении управления персоналом и процесса формирования наиболее эффективных групп.

Закономерности управления, как общие, так и частные, имеют объективный характер и реализуются в процессе управленческой деятельности людей. Закономерности управления должны в полной мере учитываться при формировании принципов управления.

Принципы управления — это руководящие правила, определяющие основные требования к системе, структуре и организации управления.

Важнейшими принципами управления персоналом являются:

* целенаправленность;
* планомерность;
* ответственность;
* дисциплина;
* иерархичность;
* компетентность;
* стимулирование.  
  Рассмотрим эти принципы.

Принцип целенаправленности предопределен сущностью программно-целевого управления и предполагает четкую постановку целей каждому предприятию и каждому подразделению. При этом цель должна быть реальной, достижимой, и она должна быть определена предельно конкретно, что придает работе здравый смысл и мобилизует усилия персонала на ее выполнение.

Торговому предприятию и его подразделениям в качестве целей устанавливаются обычно задания по объему товарооборота. Причем задания по этому показателю определяются, как правило, конкретным числом.

Принцип целенаправленности предполагает не только установку целей, но и соотнесение этих целей с необходимыми ресурсами. При этом важно не только обеспечить увязку целей с главными ресурсами, необходимыми для их достижения, но и акцентировать внимание на самом слабом звене, которое может помешать дости­жению целей.

Принцип планомерности управления тоже связан с программно-целевым управлением и предусматривает составление программы действий, ее реализацию. Планомерность проявляется в нормализации условий работы и ее распределении между исполнителями, в координации действий исполнителей и их инструктировании, а также в организации учета и контроля за выполнением каждой работы и программы в целом. Реализация этого принципа на практи­ке придает плановую организацию всей системе управления.

Одним из основных принципов управления является ответственность. Этот принцип отражает характер взаимоотношений между личностью и обществом с точки зрения сознательного осуществления предъявляемых к ним взаимных требований. Различают юридическую и моральную ответственность. Юридическая ответственность предполагает безусловное выполнение законодательных актов, нарушение которых карается в судебном порядке.

4. Система органов управления трудовыми ресурсами РФ

Государственная система управления трудовыми ресурсами охватывает органы законодательной, исполнительной и судебной власти.

Законодательство в области социально-трудовых отношений находится в компетенции Совета Федерации и Государственной Думы. В Совете Федерации существуют следующие комитеты, в компетенцию которых входят вопросы регулирования социально-трудовых отношений:

* по бюджету, налоговой политике, финансовому, валютному и таможенному регулированию, банковской деятельности;
* по конституционному законодательству и судебно-правовым вопросам;
* по вопросам экономической реформы, собственности и имущественным отношениям;
* по социальной политике.

В Государственной Думе законотворческая деятельность в области управления трудовыми ресурсами сосредоточена в следующие комитетах:

• по законодательству и судебно-правовой реформе;

* по экономической политике;
* по бюджету, налогам, банкам и финансам;
* по труду и социальной политике;
* по образованию и социальной политике и др.

Важнейшим органом исполнительной власти, осуществляющим управление трудовыми ресурсами, является Министерство труда и социального развития РФ (далее Минтруда РФ). Основными задачами этого министерства являются:

* выработка социально-трудовой политики;
* координация всей работы в социально-трудовой сфере в стране;
* подготовка рекомендаций по регулированию оплаты труда;
* регулирование рынка труда и занятости населения и др.

При Минтруде РФ имеется ряд организаций, которые способствуют решению поставленных перед этим министерством задач. Важнейшими из этих организаций являются Институт труда, Всероссийский центр производительности, Центральное бюро нормативов по труду, Всероссийский центр уровня жизни.

Институт труда проводит исследования и разрабатывает рекомендации в области оплаты труда и занятости населения.

Всероссийский центр производительности разрабатывает мотивационный механизм повышения производительности труда, формирует Федеральную программу повышения производительности труда и доводит ее до регионов, обеспечивает информационное обслуживание предприятий и служб занятости, проводит анализ статистических показателей по труду.

Центральное бюро нормативов по труду проводит исследования в области разработки норм и нормативов по труду и кадрам.

Всероссийский центр уровня жизни проводит научные исследования по определению минимального уровня оплаты труда и дифференциации его оплаты, разрабатывает классификацию труда рабочих и служащих по профессиям (должностям) в зависимости от тяжести и напряженности труда, проводит социологические исследования и др.

Деятельность перечисленных органов и самого Минтруда РФ трудно оценить однозначно. Наряду с позитивными предложениями, которые от них поступают, существует немало еще нерешенных проблем или решенных неудовлетворительно. Например, нельзя признать удовлетворительным существующее ныне соотношение между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом, действующая система оплаты труда не стимулирует высокопроизводительный труд на государственных предприятиях и т.д.

Определенную роль в управлении трудовыми ресурсами отраслей играют и отраслевые министерства.

Судебную власть представляют Конституционный, Верховный, Высший Арбитражный, федеральные суды, а также Министерстве, юстиции. Судебная власть призвана осуществлять правосудие, т.е. наказание нарушителей закона, разрешение конфликтов, связанны) с нарушением трудового законодательства и т.п.

**5. Российский рынок труда и роль Федеральной государственной службы занятости в управлении трудовыми ресурсами**

Рынок труда в России имеет ряд особенностей: он формировался на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время; его развитие происходило в условиях общего кризиса хозяйственной системы и большого удельного веса теневой экономики. Российский рынок труда характеризуется низкой ценой рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости. В частности, доля фонда оплаты труда в ВВП страны составляет около 30%, тогда как в развитые странах она составляет 50—60% и более.

Рынок труда в России имеет существенные региональные особенности, обусловленные общеэкономическим состоянием регионов и территориальной специализацией регионов в общероссийском разделении труда. Так, в регионах с развитыми отраслями добывающей промышленности ситуация на рынке труда более благо приятна, чем в регионах, в экономике которых преобладают отрасли обрабатывающей промышленности.

Российский рынок труда слабо сбалансирован: с одной стороны его объем избыточен, а с другой — он является трудодефицитным по своей структуре. В частности, невостребованными оказались многие высококвалифицированные специалисты оборонных отраслей, станкостроения, электроники, а спрос на продавцов, валютных кассиров охранников, бухгалтеров, брокеров и т.п. повысился.

Для разработки и осуществления политики занятости с 1991 i. £ России функционирует Федеральная государственная служба занятости (ФГСЗ). Она организована по территориальному принципу и призвана регулировать спрос и предложение на рынке рабочей силы, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве осуществлять их профессиональную переподготовку, оказывать социальную поддержку безработным.

Основными функциями ФГСЗ являются:

* прогнозирование занятости населения и информирование о положении на рынке труда;

разработка и реализация целевых программ содействия занятости граждан, находящихся под угрозой увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

* содействие гражданам в поиске работы, а работодателям — в поиске необходимых работников;
* организация профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
* осуществление социальных выплат в виде пособий по безработице, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и находящимся на их содержании членам их семей.

ФГСЗ организационно самостоятельна. Ее работу возглавляет и организует соответствующий федеральный орган исполнительной власти, которому подчинены территориальные органы службы занятости. Органы ФГСЗ вместе с органами государственной власти Российской Федерации и органами местного самоуправления разрабатывают и реализуют политику в области занятости, которая должна включать:

* разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию рабочих мест;
* правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и 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.

Для финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, ФГСЗ образует и реализует Государственный фонд занятости, порядок образования и расходования которого определен Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Государство на рынке труда может осуществлять пассивную или активную политику.

Пассивная государственная политика на рынке труда ограничивается регистрацией ищущих работу безработных, определением пособий по безработице, организацией системы их предоставления, осуществлением различных форм поддержки безработных и членов их семей.

Активная политика занятости, проводимая государством, направлена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочие места путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, помощи в трудоустройстве, профессионального консультирования. Логика такой политики сводится к тому, что каждый здоровый человек должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, а государство является лишь посредником, предоставляющим ему возможность занятости. К важнейшим целям активной политики относятся:

* быстрое вовлечение безработных в экономическую жизнь;
* предоставление работы каждому, кто ее ищет;
* стимулирование процесса перераспределения высвобождающихся работников.

Направления активной политики занятости включают социальную поддержку, развитие гибкого рынка труда, его правовое обеспечение, трудоустройство, подготовку и переподготовку кадров. Рынок труда, являясь составной частью рыночной экономики, не может в своем развитии не зависеть от состояния и развития рынка товаров и капиталов. Например, обесценение накоплений в результате инфляции и высокая стоимость кредитов привели к резкому падению инвестиционной активности, снижению спроса на товары и услуги, сокращению количества рабочих мест.

**Заключение**

Трудовые ресурсы — главная производительная сила общества. К трудовым ресурсам относится трудоспособное население, которое обладает физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для производства материальных благ или для работы в непроизводственной сфере.

Качество трудовых ресурсов характеризуется общей и профессиональной трудоспособностью, а также трудовым потенциалом работников

Рынок труда можно представить как рынок рабочей силы и рынок рабочих мест. При этом рынок рабочей силы, как правило, больше, чем рынок рабочих мест. Поэтому даже в развитых странах существует проблема занятости.

Различают фрикционную, институционную и вынужденную безра­ботицу. Вынужденная безработица подразделяется на технологическую структурную, экономическую, маржинальную и молодежную.

Система органов управления трудовыми ресурсами охватывает органы законодательной, исполнительной и судебной власти. В нашей стране в эту систему входят различные комитеты Совета Федерации и Государственной Думы, Минтруда РФ и подведомственные ему организации, Конституционный, Верховный, Высший Арбитражный и федеральные суды.

Рынок труда в России имеет ряд особенностей: он формировался на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время; его развитие происходило в условиях общего кризиса хозяйственной системы и большого удельного веса теневой экономики. Российский рынок труда характеризуется низкой ценой рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости. В частности, доля фонда оплаты труда в ВВП страны составляет около 30%, тогда как в развитые странах она составляет 50—60% и более.

Рынок труда в России имеет существенные региональные особенности, обусловленные общеэкономическим состоянием регионов и территориальной специализацией регионов в общероссийском разделении труда. Так, в регионах с развитыми отраслями добывающей промышленности ситуация на рынке труда более благо приятна, чем в регионах, в экономике которых преобладают отрасли обрабатывающей промышленности.

Российский рынок труда слабо сбалансирован: с одной стороны его объем избыточен, а с другой — он является трудодефицитным по своей структуре. В частности, невостребованными оказались многие высококвалифицированные специалисты оборонных отраслей, станкостроения, электроники, а спрос на продавцов, валютных кассиров охранников, бухгалтеров, брокеров и т.п. повысился.

Для разработки и осуществления политики занятости с 1991г. России функционирует Федеральная государственная служба занятости (ФГСЗ). Она организована по территориальному принципу и призвана регулировать спрос и предложение на рынке рабочей силы, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве осуществлять их профессиональную переподготовку, оказывать социальную поддержку безработным.

**Список литературы.**

1. Климов Е.А. Управление кадрами организаций. – М., 2005.
2. Травин В.В. Кадровая политика в современных условиях. – М,. 2006.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом организаций. – М., 2006.
4. Фалмер Р.М. Современное управление кадрами предприятий и организаций. – М., 2005.