Содержание.

Введение…………………………………………………………………………...2

Глава 1.Спрос и предложение на рынке труда………………………………….4

* 1. Рынок труда: понятия, компоненты и функции…………………4
	2. Сущность спроса на труд и факторы, его определяющие………6
	3. Сущность предложения на труд и факторы, его определяющие…………………………………………………....13
	4. Эффект дохода и эффект замещения…………………………....17
	5. Равновесие на рынке труда……………………………………...20

Глава 2. Анализ спроса и предложения на рынке труда г.Челябинска………22

* 1. Современное состояние рынка труда в г.Челябинске………....22
	2. **Положительная и отрицательная динамика спроса и предложения на рынке труда, август-октябрь 2008 г………….26**

Заключение……………………………………………………………………….29

Список литературы………………………………………………………………30

 Введение.

 Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Многоукладная экономика любого государства предъявляют высокие требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, дальнейшее развитие лишь обостряет конкуренцию между работниками. Тем самым актуализируются задачи выяснения влияния факторов, которые формируют процессы на рынке труда, оценки закономерностей, тенденций и перспектив его развития.

 Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, которые лишились работы. Поэтому, такие проблемы, как занятость населения, безработица, конкурентоспособность рабочей силы и рынок труда в целом, актуальны для экономики страны. Роль данного рынка чрезвычайно велика в силу того, что подавляющее большинство людей в любой стране, продавая свой труд, получают доходы именно благодаря нему.

 Целью работы является анализ спроса и предложения рынка труда.

 Объектом исследования является рынок труда г.Челябинска.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

* исследование рынка труда (спроса и предложения рабочей силы);
* сбор и обработка статистических данных;
* проведение расчета коэффициентов, характеризующих рынок труда;
* построение графиков и математической модели;
* формирование вывода по полученным результатам.

 Глава 1. Спрос и предложение на рынке труда.

 1.1. Рынок труда: понятия, компоненты и функции.

Рынок труда представляет собой общественно-экономическую форму движения рабочей силы (трудовых ресурсов), соответствующую системе высокоразвитых товарных отношений.

Как экономическая категория рынок труда выражает отношения между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями) и государством по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, а также по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда в соответствии с законами товарного производства и обращения.

Компонентами рынка труда являются цена, конкуренция, спрос и предложение рабочей силы. Цена выступает в виде заработной платы, спрос — в форме потребности отрасли, региона, предприятия в рабочей силе, предложение — в форме численности и структуры наличных трудовых ресурсов. Конкуренция является формой взаимодействия рыночных субъектов, которая оказывает влияние на спрос, предложение труда и уровень цен (заработной платы).

Равновесие на рынке труда достигается при равенстве количества рабочих мест количеству рабочей силы.

Рынок труда характеризуется постоянно меняющимся соотношением спроса на рабочие руки со стороны разнообразных нанимателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать по найму. Соотношение спроса и предложения изменяет конъюнктуру рынка. При совпадении спроса и предложения конъюнктура будет равновесной, при превышении спроса над предложением — трудодефицитной, при превышении предложения над спросом — трудоизбыточной. Как правило, в сфере обращения всегда имеется определенный резерв рабочей силы, который сосуществует с вакантными рабочими местами. Это является следствием объемного или структурного несоответствия спроса и предложения на рынке труда.

Спрос на рабочую силу зависит от уровня развития и структуры экономики, наличия и состояния других факторов производства, качества рабочей силы (образование, профессиональный уровень), величины спроса на товары и услуги производственного и личного потребления.

Предложение труда зависит от численности трудоспособного населения, соотношения занятого и незанятого населения, продолжительности рабочего дня, производительности и интенсивности труда, квалификации работников, миграции рабочей силы, особенностей пенсионного обеспечения и др.

Рынок труда выполняет следующие функции:
• согласовывает экономические интересы субъектов трудовых отношений;
• обеспечивает пропорциональность распределения рабочей силы в соответствии со структурой общественных потребностей и развитием технического базиса;
• поддерживает равновесие между спросом и предложением рабочей силы;
• формирует резерв трудовых ресурсов в сфере обращения для нормального хода процесса общественного воспроизводства;
• опосредует распределительные отношения и стимулирует труд;
• содействует формированию оптимальной профессионально-квалификационной структуры;
• воздействует на условия реализации личного трудового потенциала.

1.2.Сущность спроса на труд и факторы, его определяющие.

Под рынком труда (рабочей силы, трудовых услуг, рабочих мест, трудовых ресурсов*)* в экономической литературе понимается совокупность общественных отношений, возникающих в связи с куплей-продажей специфического товара – ресурса труда.

Со строго научной точки зрения, труд сам по себе не может быть товаром, поскольку он начинается лишь после того, как работодатель наймет работника и начнет его использовать в процессе производства товаров и услуг. Наиболее предпочтительным понятием является понятие ресурса труда (по аналогии с другими производственными ресурсами). В отличие от других производственных ресурсов (средств производства, земли и т.д.) труд весьма специфический ресурс – он, например, не может быть предметом хранения, он тесно связан с субъективными факторами производства, с ценностными личностными характеристиками работника.

Под спросом на труд понимается платежеспобная потребность предпринимателей в наемной рабочей силе для организации и развития производства. Масштабы привлеченного труда являются результатом усилий нанимателей минимизировать издержки и максимизировать прибыль и зависят от предельной производительности труда рабочих, технологического уровня предприятия, соотношения уровня цен на применяемые средства производства.

Спрос на конкретный труд определяется тем количеством труда, которое предприниматели готовы и способны использовать в данный период времени при данных условиях. В свою очередь, количество труда определяется числом занятых работников, временем их работы, интенсивностью труда.

Под совокупным спросом на труд понимается имеющая денежное обеспечение потребность в определенном количестве труда разных категорий работников, которую испытывают работодатели данной страны в данный период времени при данных условиях.

Спрос на рабочую силуотражает потребность экономики в оп­ределенном количестве работников на каждый данный момент вре­мени. Общин спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. На изменение спроса на рынке труда влияют различные факторы: цена на рабочую силу (заработ­ная плата), спрос на продукт, объем производства, используемые технологии.

Вместе поведение нанимателей зависит от макроэкономических факторов. Так, спрос на труд определяется типом НТП. Впервые концепцию о типах технического прогресса и их влиянии на занятость выдвинул английский экономист Р.Харрод, выделяя, с одной стороны, технический прогресс, обеспечивающий экономию живого труда, который ведет к экономии овеществленного труда в средствах производства (капиталосберегающий тип НТП).

На динамику замещения труда капиталом также влияют тенденции изменения уровня цен на рабочую силу и основной капитал. Очевидно, чем выше уровень заработной платы в экономике по сравнению с уровнем цен на средства производства, тем больше стимулов для распространения современных форм автоматизации, применения новой техники и технологий и соответственно тем меньше совокупный спрос на труд.

Устойчивая тенденция к повышению заработной платы в промышленно развитых странах увеличивает масштабы распространения в них процессов микроэлектронной автоматизации с целью роста производительности и экономии на затратах труда. В то же время относительная дешевизна рабочей силы. В тоже время относительная дешевизна на российском рынке труда по сравнению со стоимостью новой техники является одним из факторов, сдерживающих процесс массового высвобождения работников из производств.

Итак, в реальности на макро- и микроуровне действует ряд различных факторов, определяющих потребность работодателей в рабочей силе.

Спрос на труд, как и любой другой фактор производства, является производным и зависит от спроса на ту продукцию, которая будет изготовлена с помощью данного ресурса. Так, рост потребности в хороших дорогах вызовет увеличение спроса на услуги дорожных рабочих.

Спрос и предложение на рынке труда находятся в зависимости от многих факторов. Отметим наиболее важные из них.

Совокупный спрос на труд в первую очередь зависит от экономической конъюнктуры, характеризующей состояние экономики. Если экономика находится на подъеме, то спрос на труд растет, достигая высокого уровня. Если экономика в кризисном состоянии, то спрос на труд низкий.

Подобная зависимость спроса во многом обусловлена спросом на товары, производимые с помощью труда. Благоприятная экономическая конъюнктура характеризуется ростом доходов субъектов экономики и соответствующим ростом спроса на разные товары, требуя увеличения их производства. При неблагоприятной экономической конъюнктуре картина совершенно противоположная - доходы падают, спрос на товары сокращается, соответственно, сокращается спрос на труд, растет безработица, сокращается рабочее время занятой части населения.

На совокупный спрос на труд влияет и возможность замещения труда капиталом. Высокая техническая оснащенность производства, его механизация и автоматизация ведут к сокращению спроса на труд. Преобладание в различных отраслях хозяйства ручного и немеханизированного труда обусловливает высокий спрос на труд. Но влияние технического прогресса на спрос на рынке труда неоднозначно. Он может вести к сокращению спроса на труд в отраслях, где происходит механизация и автоматизация производства, но одновременно увеличивать спрос на труд в отраслях, производящих новую технику, где происходит ее обслуживание.

На совокупный спрос влияет и политика государства. Если эта политика поощряет экономический рост, то спрос на труд растет. Дефляционная политика, наоборот, сжимает спрос на труд.

Немаловажное влияние на совокупный спрос оказывает социальное законодательство. Законы, направленные на сокращение рабочего дня, ограничение увольнений, способствуют поддержанию высокого спроса на труд. Поскольку спрос находится в зависимости от уровня заработной платы, то законы, ограничивающие заработную плату определенным минимумом, ведут к сокращению спроса на труд, хотя это сокращение может быть компенсировано повышенным спросом со стороны рабочего населения на товары, удовлетворение спроса на которые требует поддержания высокой занятости того же рабочего населения.

Субъектами спроса на труд выступают бизнес и государство.

На рынке совершенной конкуренции количество нанимаемых предприятием работников определяется двумя показателями – размером заработной платы и ценностью (в денежном выражении) предельного продукта труда. С увеличением количества нанимаемых работников происходит уменьшение величины предельного продукта. Привлечение дополнительной единицы труда прекратиться тогда, когда предельный продукт труда в денежном выражении (MRP1) сравняется с величиной заработной платы.

Спрос на рабочую силу формируется под воздействием основных макроэкономических факторов. Совокупный спрос, то есть сумма удовлетворенного спроса (численности занятых) и количества вакантных рабочих мест, определяется объемами производства и инвестиционных вложений, создающих новые рабочие места. Ясно, насколько велика роль государства и основных его инструментов (бюджетно-налоговой и социальной политики) в создании новых рабочих мест.

В пример можно привести проводимую сейчас государством политику эффективной занятости. Это модель развития и использования квалифицированной, дорогой и мобильной рабочей силы, ориентирована на переоценку ее возрастающих материально-бытовых потребностей. Большую роль в реализации концепции эффективной занятости играют государственная служба трудоустройства, учрежденный государством фонд улучшения занятости (отчисления на него составляют 1% от фонда заработной платы независимо от формы собственности). Необходимо организовать также службу прогнозирования процессов, которые происходят в сфере спроса и предложения труда, разрабатывать программы преобразования всех форм уровней образования и обучения, подготовки и переподготовки рабочих кадров. Политика эффективной занятости является рациональной и социально направленной, что отвечает требованиям современного рынка рабочей силы.

Объем спроса на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте ставки заработной платы, при прочих равных условиях, предприниматель в целях сохранения равновесия должен соответственно сократить применение труда, а при ее снижении величина на труд возрастет. Функциональная зависимость между величиной заработной платы и объемом спроса на труд выражается кривой спроса на труд.

Цена рабочей силы

Число работников

D – спрос на рабочую силу

**Рис. 1.** Кривая спроса на рабочую силу

Рассмотрим зависимость спроса на рабочую силу от его цены. Допустим, что в некоторой отрасли промышленности выросла за­работная плата при неизменных технологии, используемом обору­довании и других факторах. В результате возрастут себестоимость продукции и, как следствие, цена на эту продукцию. Покупатель реагирует на более высокие цены тем, что покупает меньше, и про­изводитель продукции вынужден сократить ее выпуск, а, следова­тельно, спрос на работников. Таким образом, в результате повыше­ния заработной платы (при всех прочих равных условиях) сокраща­ется занятость. Такое изменение занятости называется *эффектом масштаба.*

Возможен другой вариант: производители, повысив заработную плату, будут искать пути снижения себестоимости продукции через капиталоемкое производство, трудосберегающие технологии, в ре­зультате применения которых также уменьшится занятость работни­ков. Подобное сокращение занятости называют эффектом замещения*,* гак как в процессе производства капитал заменяет рабочую силу.

Взаимосвязь между заработной платой и занятостью может быть представлена кривой спроса (рисунок 1.).

Как видно из этого графика, кривая спроса — снижающаяся. Она показывает, что по мере роста заработной платы спрос на рабочую силу уменьшается, а также ка­ким образом численность работников меняется в связи с измене­нием стоимости рабочей силы при прочих неизменных факторах, влияющих на спрос. При этом, когда меняется заработная плата, спрос на рабочую силу движется вдоль кривой.

Проследим, как влияют на изменение спроса другие факторы. Предположим, что происходит увеличение спроса на продукт, при этом прочие факторы остаются неизменными. Тогда очевидно, что уровень производства будет расти и это повысит спрос на рабочую силу при любой ставке заработной платы. Эффекта замены в данном случае не возникает, так как цены на рабочую силу и капитал не ме­няются. Произошедшее изменение иллюстрирует кривая спроса на рабочую силу, которая в целом сдвигается вправо (рисунок 1.). Данный сдвиг указывает, что при любой возможной ставке заработной платы число требующихся работников растет. Если же происходит падение цены капитала, то возникает два противодействующих эффекта. С одной стороны, эффект масштаба (цена капитала и себестоимость па­дают, стимулируется рост производства и повышается уровень за­нятости) смещает кривую спроса на рабочую силу вправо. С другой стороны, эффект замещения (используются капитало­емкие технологии, снижается потребность в рабочей силе) смещает кривую спроса влево. Повышение цены капитала ведет к такой же неопределенности в спросе на рабочую силу, но в этом случае эф­фект масштаба сдвигает кривую спроса на рабочую силу влево, а эф­фект замещения — вправо. Таким образом, экономическая теория не дает абсолютно точного ответа на вопрос о том, как модифика­ция цены капитала изменяет спрос на рабочую силу.

Можно сделать следующие выводы: если меняется заработная плата, то спрос на рабочую силу движется вдоль кривой вверх или вниз, а если действуют другие факторы, такие, как спрос на продукт, изменение объемов производства, цена капитала, то тогда сдвигает­ся сама кривая спроса на рабочую силу.

1.3.Сущность предложения на труд и факторы, его определяющие.

Предложение рабочей силы— это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе — источника средств существования.

Предложение конкретного труда представляет собой то количество труда, которое данная категория работников готова и способна дать в данный период времени при данных условиях.

Под совокупным предложением понимается то количество труда, которое готово и способно дать рабочее население страны в данный период времени при данных условиях.

На формирование предложения на рынке труда России влияют и будут влиять следующие основные демографические тенденции:

- Численность населения страны с 1992 года постоянно снижается, и к 2003 году составила 143 миллиона человек. Эта тенденция наблюдается и в настоящее время.

- Возрастная структура населения меняется в сторону общего старения. Ожидаемая демографическая нагрузка при этом до 2008 года будет снижаться, а затем начнет расти и к 2014 году превысит текущий уровень примерно на 10%. Численность населения в возрасте старше трудоспособного в период после 2007 года будет ежегодно увеличиваться в среднем на 300 тысяч человек.

- Гендерная структура населения характеризуется преобладанием женщин. Эта ситуация сохранится до 2016 года. Однако до 2006 года прирост трудоспособного населения обеспечивался за счет мужчин, что привело к некоторому увеличению их удельного веса среди занятых.

- До 2005 года трудоспособное население увеличилось на 800 тысяч человек. После 2006 года численность трудоспособного населения начала сокращаться. Таким образом, в скором времени возникнет непростая задача обеспечения экономики необходимыми ресурсами труда.

На совокупное предложение труда значительное влияние оказывает социальная структура населения, точнее, доля в нем лиц, лишенных собственных средств производства и существования. Поскольку социальная структура населения подвижна, то изменчивым является и совокупное предложение труда. Например, разорение мелких товаропроизводителей увеличивает долю лиц, обеспечивающих предложение на рынках труда.

Влияет на совокупное предложение труда и демографическая структура населения, прежде всего та, что определяет удельный вес лиц в трудоспособном возрасте и состоянии.

Но здесь значительную роль играет социальное законодательство и состояние системы здравоохранения. Так, запрет труда детей, подростков, пенсионеров, женщин в некоторых отраслях ограничивает совокупное предложение труда. Подобным образом влияет и выплата пособий некоторым категориям неработающих. Развитая система здравоохранения способствует сохранению трудоспособности населения, в том числе в зрелом возрасте, и обеспечивает повышенное предложение совокупного труда.

На совокупное предложение труда влияет соотношение между уровнем заработной платы и доходами от самостоятельного занятия бизнесом. Высокий уровень заработной платы способствует росту предложения. Более высокие доходы от индивидуальной трудовой деятельности и занятия мелким бизнесом ограничивают совокупное предложение труда.

Как показывает мировой опыт, «щедрые» социальные программы государства по поддержке малообеспеченного и безработного населения оказывают ощутимое воздействие на сокращение предложения труда. В том же направлении действуют и слишком высокие ставки подоходного налогообложения, которые сокращают разрыв между размерами пособия по безработице и доходами за вычетом налогов, смещая предпочтения трудоспособного населения в пользу праздности.

На предложение труда в масштабе всей экономики оказывают большое влияние демографические циклы. Так, за последние годы в России численность населения в трудоспособном возрасте неуклонно снижается, что вызвано отрицательным естественным приростом населения в предыдущие годы. Несмотря на негативный характер этих изменений, с точки зрения общества, демографический спад в некоторой степени сокращает напряженность на рынке труда, поскольку уменьшает число лиц, претендующих на рабочие места.

В каждый момент времени трудоспособное население, предлагающее свои услуги на рынке труда, делится на две группы: работающие (занятые) и неработающие, активно ищущие работу (безработные). Предложение труда – это совокупность экономически активного населения страны, предлагающего свою рабочую силу на рынке труда. В результате взаимодействия спроса на труд и предложения труда на данном рынке устанавливается равновесная цена рабочей силы и определяется уровнем занятости в экономике.

Субъектами предложения являются домашние хозяйства. Объем предложения труда зависит от величины заработной платы, получаемой за производительные услуги, так как чаще всего заработная плата – основной источник доходов.

Как правило (а бывает и исключение), продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. Поэтому кривая предложения труда имеет положительный наклон.

Совокупное предложение труда в обществе зависит от многих факторов, определяющих количество и качество предлагаемых услуг труда, среди которых важнейшими являются:

* численностью населения, прежде всего трудоспособного;
* средним количеством рабочих часов за определенное время (не­деля, месяц, год);
* количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Рассмотрим механизм предложения на рынке труда на примере отдельной должности. При росте заработной платы по какой-либо должности (при этом заработная плата по другим должностям остает­ся неизменной) следует ожидать, что появится больше людей, жела­ющих работать на такой должности, и, наоборот, при низкой заработ­ной плате никто не захочет этого. Таким образом, предложение рабо­чей силы на каком-то определенном рынке должностей прямым образом связано со ставками заработной платы, доминирующими на этом рынке. Зависимость предложения рабочей силы от ее цены представлена на рисунке 2.

Цена рабочей силы

Число работников

**Рис. 2.** Кривая предложения рабочей силы

S – предложение рабочей силы

Кривая предложения показывает, сколько работников может выйти на рынок труда соответственно каждому уровню ставки заработной платы. Как и кривая спроса на рабочую силу, кривая предложения здесь построена без учета прочих факторов. Допустим, что заработная плата по другой должности увеличится при неизменности прочих факторов. Тогда, скорее всего, часть ра­ботников изменят свое намерение работать на предыдущей должно­сти, а выберут для себя ту должность, по которой повысилась зара­ботная плата. Это приведет к смещению кривой предложения влево, что показано на рисунке 2.

1.4. Эффект дохода и эффект замещения.

Стоит упомянуть и о важном и интересном экономическом явлении, характеризующим предложение труда. Вернее, на двух явлениях, получивших название эффект замещения и эффект дохода. Эти эффекты проявляются тогда, когда мы пожелаем выяснить, как отразиться на предложении труда отдельного индивидуума повышение ставок заработной платы. На первый взгляд, предложение труда должно вырасти. Однако, не будем торопиться с выводами – в игру вступает эффект замещения и эффект дохода.

Цена рабочей силы (W)

Кол-во труда (L)

Эффект дохода

Эффект замены

**Рис. 3.** Предложение рабочей силы индивида

Wi

Li

I

S

S(I)

0

Кривая индивидуального предложения труда показывает общее количество рабочего времени, которое согласен отработать конкретный работник при данной величине заработной платы. От обычной кривой предложения труда, иллюстрирующей ситуацию на национальном и отраслевом рынках труда, эта кривая отличается своей конфигурацией.

До точки I интересующая нас кривая показывает увеличение предложения труда при росте заработной платы, она удаляется от оси ординат. Однако, пройдя точку I, кривая S(l) меняет направление. Она сгибается и, принимая отрицательный наклон, снова приближается к оси ординат, показывая, на первый взгляд, парадоксальную ситуацию – уменьшение предложения труда при дальнейшем росте заработной платы. Таким образом, увеличение заработной платы до определенных размеров ведет к росту предложения труда, которое после достижения максимального уровня (Li) начинает сокращаться вследствие дальнейшего роста заработной платы. Одна и та же причина – увеличение заработной платы приводит и к росту, и к сокращению предложения труда. Почему же так происходит?

Поскольку при увеличении заработной платы каждый час отработанного времени лучше оплачивается, каждый час свободного времени воспринимается работником как возросший убыток или как упущенная выгода. Эта выгода могла бы быть реализована при превращении свободного времени в рабочее – отсюда стремление заместить рабочее время дополнительной работой. Соответственно, досуг замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую заработную плату. Вышеописанный процесс получил название эффекта замещения на рынке труда. Эффект замещения проявляется до точки I, т.е. до начала движения кривой предложения к оси ординат.

Эффект дохода противостоит эффекту замещения и становится ощутимым при достижении работником определенного, достаточного уровня материального благополучия. Когда проблемы с хлебом насущным решены, меняется и наше отношение к свободному времени. Оно перестает казаться вычетом из заработной платы, предстает полем для насаждения и радости, тем более, высокая заработная плата позволяет обогатить и разнообразить досуг.

Поэтому логичным является возникновение желания купить не только больше товаров, но и иметь большое количество свободного времени. А сделать это можно, лишь сократив предложение труда, купив свободное время не за наличные деньги, а за те деньги, которые могли бы быть получены при отказе от досуга в пользу дополнительной работы.

После прохождения кривой S(l) точки I эффект дохода становится преобладающим, что выражается в сокращении предложения труда при росте заработной платы, а практически в стремлении к переходу работника на сокращенный рабочий день или неделю, к получению дополнительных выходных дней и отпуска (в том числе за «свой счет»).

Вопрос о том, какой эффект является более сильным при данном уровне заработной платы, не имеет точного ответа, поскольку определяется различной реакцией отдельных людей и групп людей на рост заработной платы. Для одного человека – 3 000 долларов в месяц – тот предел, после которого он не станет отрабатывать сверхурочные часы, даже если бы они оплачивались по более высоким ставкам. Для другого – и 10 000 долларов в месяц недостаточно, чтобы предпочесть досуг дополнительной работе. «Всех денег не заработаешь», - гласит русская поговорка, вот только величина «всех денег» для каждого человека – сугубо индивидуальное понятие.

Но, необходимо подчеркнуть, что участок с отрицательным наклоном кривой предложения характерен только для индивидуального предложения труда. На отраслевом уровне кривая предложения труда на всем своем протяжении будет иметь положительный наклон. Другими словами, для отраслевого предложения характерно преобладание эффекта замещения. Даже если для отдельных субъектов более высокие ставки заработной платы могут послужить стимулом для сокращения предложения своих трудовых услуг и увеличению своего досуга, то для других лиц высокая ставка заработной платы послужит сигналом для увеличения предложения труда. Более того, высокие ставки заработной платы могут привлечь работников из других отраслей.

Предложение труда, согласно кейнсианской теории, является эластичным по отношению к заработной плате, при чем цена изменяется только в одном направлении – роста.

1.5. Равновесие на рынке труда.

Объединив кривую спроса и кривую предложения на труд, можно более детально проанализировать положение на рынке труда. На оси абсцисс – величина требующегося труда (L), а на оси ординат – ставка заработной платы (w). Особое внимание обратим на то точку E пересечения этих двух кривых. Этой точке на графике соответствует определенный уровень ставки заработной платы w(e) и заданное этим уровнем предложение труда L(e). В точке E спрос на труд равен предложению труда, т.е. рынок труда находится в равновесном состоянии.

Это означает, что все предприниматели, согласные платить заработную плату w(e), находят на рынке необходимое количество труда, их спрос на труд удовлетворен полностью. В положении рыночного равновесия полностью трудоустроены и все работники, готовые предложить свои услуги при заработной плате w(e). Поэтому точка E определяет положение полной занятости.

При любой другой величине заработной платы, отличной от w(e), равновесие на рынке труда нарушается. При совпадении спроса и предложения труда заработная плата выступает как цена равновесия на рынке труда.

В случае превышения ставкой заработной платы уровня равновесной предложение на рынке труда (0 – L(s1)) превышает спрос (0 – L(d1)). В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, рабочих мест не хватает для всех желающих продать свой труд при заработной плате w(1). Возникает избыток предложения труда, измеряемый отрезком L(d1) – L(s1) на оси абсцисс.

В случае снижения заработной платы по сравнению с равновесной спрос на рынке (до уровня w(2)) спрос на рынке труда (0 – L(d2)) превышает предложение (0 – L(s2)) на величину L(s2) – L(d2). В результате этого образуется незаполненные рабочие места вследствие нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Обе ситуации в условиях рынка совершенной конкуренции не могут быть устойчивыми, они подвергаются коррекции со стороны механизмов в направлении восстановления положения полной занятости.

Действительно. Если предложение труда больше спроса на него вследствие установления ставки заработной платы выше равновесного уровня, появляются безработные, готовые предложить свой труд по более низкой цене, на которую вынуждены согласиться и те, кто занят в производстве, чтобы не потерять свои рабочие места. Предприниматели готовы нанять большее количество труда, но при условии снижения заработной платы. Таким образом, тенденция к снижению заработной платы складывается как со стороны предложения труда, так и со стороны спроса на труд.

 В том же случае, когда спрос на труд превышает его предложение из-за снижения ставки заработной платы по сравнению с ее равновесным значением, наблюдается иная картина. Работодатели, чтобы заполнить пустующие места, готовы повысить заработную плату. Благодаря такому повышению расширяется круг работников, готовых предложить свой труд.

Глава 2. Анализ спроса и предложения на рынке труда г. Челябинска.

2.1. Современное состояние рынка труда в г.Челябинске.

В прошедшем 2008 году произошли существенные изменения на рынке труда квалифицированных специалистов. Дефицит специалистов, о котором так много говорили в 2007 и начале 2008 года, сменился переизбытком и сокращением числа вакансий. Постоянный рост зарплат прекратился, а в некоторых специальностях наблюдалось уменьшение средних зарплат.

Наиболее пострадавшие в кризис отрасли - это управление персоналом, административный персонал, начало карьеры, банки и инвестиции. В этих профессиональных областях по  сравнению с докризисным периодом количество вакансий сократилось. В октябре-ноябре количество еженедельно публикуемых вакансий составляло лишь 25-40% от уровня августа. Число еженедельно поступающих резюме увеличилось. Например, в профессиональной области административный персонал число резюме увеличилось на 30-60% по сравнению с августом, банки и инвестиции - 15-20%, в управление персоналом - на 20-40%.

Спрос и предложение на рынке труда. Как следствие увеличения числа резюме и сокращения числа вакансий с начала сентября наблюдается рост индекса. Индекс показывает соотношение спроса и предложения на рынке труда. По сравнению с началом года индекс почти по всем отраслям вырос в 2 - 5 раз. Только в производстве индекс вырос незначительно - лишь в полтора раза. Значительнее всего индекс увеличился в следующих профессиональных областях: начало карьеры и студенты, высший менеджмент, управление персоналом

Индекс рассчитывается как соотношение числа резюме к числу вакансий. Если соотношение больше 1, то предложение (количество резюме)  превышает спрос (количество вакансий). Если соотношение меньше 1, то спрос превышает предложение.

Как и в банковской сфере, в 2008 г. показатели спроса на специалистов сегмента бухгалтерии и управленческого учёта в сентябре достигают своего максимума (+7,3%) после чего уходят в отрицательную динамику до -21,03% к концу ноября. Количество резюме равномерно растёт на протяжении всего исследуемого промежутка времени (График 2) и к ноябрю увеличивается в 2 раза, тогда как в прошлом году рост соискательского спроса не был столь активным. И к ноябрю их количество выросло лишь на треть. Изменения значения Индекса с 1,18 в августе до 3,03 в конце ноября ярко демонстрируют увеличивающуюся нехватку вакансий (график 3).

График 1.



График 2.



График 3.

 Сентябрь можно назвать последним месяцем, в котором наблюдался рост количества вакансий и резюме, что объясняется таким явлением как сезонность - все ищут работников после «летней спячки».  В октябре ситуация уже в корне отлична - при сохранении роста количества резюме, количество вакансий резко сокращается, достигая минимальных значений за осенний период к концу ноября.

Бухгалтерия достигают  к концу ноября самого высокого уровня Индекса - на одну вакансию здесь приходится 4 и 3 специалиста соответственно.

Конец 2008 г. ознаменовался такими наиболее отличительными событиями на рынке труда, как массовые сокращения персонала. Вследствие чего динамика  соотношения спроса и предложения на рынке труда характеризуется постепенным снижением доли спроса в сторону повышения доли предложения.

Параллельно с оптимизацией штата челябинские компании отказываются от приема нового персонала. В связи с этим объем работы в отделе персонала снижается. Вместе с тем происходит сокращение бюджета на кадровую политику, и в первую очередь перечисленные события сказываются на отделе персонала.

С конца 2008 г. наблюдается тенденция снижения потребности челябинских компаний в специалистах службы персонала. Так, если в декабре в таких специалистах службы персонала, как руководитель нуждались 9,3% предприятий г. Челябинск, то в январе таких компаний 6% и в феврале уже 5,2%. Среднерыночный уровень заработной платы руководителя службы персонала также снижается до конца прошлого года – в декабре 2008 г. он составляет 22 000р. Но уже в январе-феврале 2009 г. отмечается его повышение до 35 000р. (см. график 4).

**График 4**

Потенциальные кандидаты на должность «руководитель службы персонала» в декабре 2008 г. оценивали свою рабочую силу в два раза больше предлагаемого работодателями, а в январе-феврале соискатели заметно снижают ожидаемый размер оплаты труда и в начале 2009 г. он составляет на 20-30% меньше среднерыночного.

**2.2. Положительная и отрицательная динамика спроса и предложения, август-октябрь 2008 г.**

Таблица 1. Динамика спроса (вакансии) сентябрь-октябрь:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Сентябрь к августу, % | Октябрь к сентябрю, % |
| Информационные технологии | 43,3 | -41,2 |
| Бухгалтерия / Управленческий учет | 10,3 | -25,4 |
| Маркетинг / Реклама | 75,5 | -50,8 |
| Административный персонал | 27,3 | -23,8 |
| Банки / Инвестиции / Лизинг | 65,8 | -49,0 |
| Управление персоналом | 25,3 | -24,2 |
| Автомобильный бизнес | 0,0 | -42,1 |
| Безопасность | 80,0 | -7,4 |
| Высший менеджмент | -11,5 | -12,2 |
| Добыча сырья | 480,0 | -51,7 |
| Искусство / СМИ | 58,8 | -50,0 |
| Консультирование | 92,3 | -52,0 |
| Медицина / Фармацевтика | 11,5 | 19,6 |
| Наука / Образование | -63,6 | -37,5 |
| Начало карьеры / Студенты | 6,8 | -4,3 |
| Некоммерческие организации | 0,0 | -100,0 |
| Продажи | 25,0 | -21,7 |
| Производство | 37,5 | -34,0 |
| Страхование | 13,0 | 23,1 |
| Строительство / Недвижимость | 18,3 | -49,0 |
| Транспорт / Логистика | 23,9 | -34,9 |
| Туризм / Гостиницы | 0,0 | -25,6 |
| Юристы | -9,7 | -33,9 |
| Спортивные клубы | 400,0 | -60,0 |
| Инсталляция и сервис | 164,3 | -62,2 |
| Закупки | -19,2 | -54,8 |

Таким образом, мы видим в сентябре 2008 года активный рост спроса практически по всем направлениям (кроме Высшего менеджмента, Науки, Юристов, Закупок). Напротив, в октябре активность резко снизилась. Количество вакансий сократилось по всем отраслям (за исключением Медицины и Страхования).

Таблица 2. Динамика предложения (резюме) сентябрь-октябрь:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Сентябрь к августу, % | Октябрь к сентябрю, % |
| Информационные технологии | 24,5 | -3,8 |
| Бухгалтерия / Управленческий учет | 2,8 | 22,7 |
| Маркетинг / Реклама | 16,7 | 9,7 |
| Административный персонал | 4,7 | 11,6 |
| Банки / Инвестиции / Лизинг | -4,2 | 0,9 |
| Управление персоналом | 24,1 | 9,1 |
| Автомобильный бизнес | -17,4 | 0,0 |
| Безопасность | -33,3 | 280,0 |
| Высший менеджмент | 32,1 | -10,8 |
| Добыча сырья | 5,1 | -1,6 |
| Искусство / СМИ | 22,2 | -12,7 |
| Консультирование | 88,9 | -5,9 |
| Медицина / Фармацевтика | 14,3 | -18,8 |
| Наука / Образование | -27,8 | 46,2 |
| Начало карьеры / Студенты | 10,9 | -36,1 |
| Некоммерческие организации | 100,0 | 0,0 |
| Продажи | 21,7 | 12,4 |
| Производство | -5,9 | 10,4 |
| Страхование | 63,6 | 5,6 |
| Строительство / Недвижимость | 0,0 | 7,8 |
| Транспорт / Логистика | 17,5 | -8,5 |
| Туризм / Гостиницы | 20,9 | 3,8 |
| Юристы | -22,2 | 25,7 |
| Спортивные клубы | -22,2 | -42,9 |
| Инсталляция и сервис | 60,0 | -12,5 |
| Закупки | -5,9 | 6,3 |

Рост базы резюме, стремительно начавшийся в сентябре 2008 г.  (по отношению к августу), по некоторым специальностям резко затормозил или даже перешел в минус к октябрю (данные предоставлены в процентах): Информационные Технологии (с 24,5 до -3,8), Маркетинг (с 16,7 до 9,7), Управление персоналом (с 24,1 до 9,1), Высший менеджмент (с 32,1 до -10,8), Искусство / СМИ (с 22,2 до -12,7), Консультирование (с 88,9 до -5,9), Медицина (с 14,3 до -18,8), Начало карьеры (с 10,0 до -36,1), Страхование (с 63,6 до 5,6), Логистика (с 17,5 до -8,5), Инсталляция и сервис (с 60 до -12,5), Продажи (с 21,7 до 12,4)

Продолжает увеличиваться соискательский интерес к сферам:  Бухгалтерия / Управленческий учет, Административный персонал, Безопасность, Наука / Образование.

Заключение.

Рынок труда является одним из элементов рыночной экономики. Он представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.

В настоящее время российский рынок труда не сбалансирован, о чем свидетельствуют серьезные структурные перекосы как со стороны спроса, так и со стороны предложения.

Важнейшим показателем состояния рынка труда является уровень безработицы.

Единственный фактор, сдерживающий рост безработицы с точки зрения динамических потоков на рынке труда – существенное увеличение доли безработных, перешедших в состав экономически неактивного населения (например, женщины – заняты ведением домашнего хозяйства).

По мнению большинства экономистов, полная занятость – понятие абстрактное, не совместимое с идеей развитого рыночного хозяйства. Однако все же безработица должна быть поставлена в определенные рамки, в пределах которых достигаются режим эффективного роста и состояние экономической стабильности.

Формирование рынка труда в России, его прогнозирование, является неотъемлемой частью становления рыночного механизма. Основными направлениями его регулирования должны стать: борьба против дальнейшего спада производства; недопущение массовой безработицы; принятие мер по повышению уровня жизни населения и др.

Список литературы.

1. Николаева И.П. «Экономика в вопросах и ответах: учеб. пособие». – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 336с.
2. Остапенко Ю.М. «Экономика труда: Учеб. пособие». – М.: ИНФРА-М, 2006 – 268с. – (Высшее образование).
3. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. «Курс экономической теории: учебник». – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2005. – 832с.
4. Экономическая теория. Под ред. Камаева В.Д. – М. Изд. ИМПЭ, 2005г.
5. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. «Курс экономической теории: учебник». – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2005. – 832с.
6. Липсиц И.В. «Экономика: учебник для вузов». – М.: Омега-Л, 2006. – 656с. – (Высшее экономическое образование).
7. Седов В.В. «Экономическая теория» часть 2 Микроэкономика. Учебное пособие, 2002. – 115с.
8. http://www.start-capital.ru/labourmarket/analytic/