*МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ*

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

БУРЯТСКИЙ ФИЛИАЛ

###### Становление рынка труда

Курсовая работа

***Выполнил: Н.В.***

***Проверил: Д.Д.***

***Улан-Удэ 2000г.***

### **План**

Введение 3

Глава I. Социально-экономический феномен рынка труда. 4

1.2. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда. 4

1.2. Мобильность на рынке труда. 10

Глава II. Рабочая сила на рынке труда. 15

2.1. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики. 15

2.2. Качество рабочей силы. 19

ГЛАВА III. Становление рынка труда в Республике Бурятия. 26

Заключение 31

Список использованной литературы 32

# Введение

Сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное исследование в общественном производстве. На рынке труда получают оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах, также мобильность рабочей силы, безработицу.

Формирование и регулирование рынка труда – одна из ключевых и наиболее острых проблем рыночной экономики.

При правильной организации рынка труда и его составных элементов затраты мгновенно окупают соответствующие издержки, но дают трудно переоценимый социально-экономический результат на макро- и микро уровнях. Это неоспоримо. Примеров можно привести сколько угодно – эффективная занятость, минимальная (естественная) безработица и т.д.

Следовательно, отношения в области занятости – это наиболее важные отношения в нашей жизни, и не случайно именно это сфера привлекает к себе столь пристальное внимание со стороны законодателей. Поэтому глубокое значение фундаментальных основ экономики труда играет ключевую роль в понимании множества социальных проблем и явлений.

# 

# Глава I. Социально-экономический феномен рынка труда.

## 1.2. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда.

* Сущность и формы проявления рынка труда.

Что такое рынок труда? Какое название правильное – рынок труда, рынок рабочей силы, рынок трудовых ресурсов?

Чтобы ответить на эти вопросы, надо четко определить тот товар, который является объектом купли – продажи, объектом передачи права собственности. Таким товаром является рабочая сила. Но этот товар сегодня следует трактовать с учетом новых данных науки и практики. Наем рабочей силы означает передачу работником работодателю своих способностей к труду на определенный срок для использования их в процессе производства при сохранении юридической свободы работника как личности. Использование рабочей силы осуществляется за вознаграждение, плату. Следовательно, это сделка – не что иное, как продажа рабочей силы ради приобретения необходимых жизненных благ.

Совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм в обмен на жизненные средства, представляет собой рынок рабочей силы.

Рабочая сила включает разнообразные способности к труду, но не все они используются в процессе труда. Вознаграждается не потенциальная, а функционирующая рабочая сила, не вся совокупность способностей, а только профессиональные способности к труду, критерием которых может служить конкретный труд (труд программиста, токаря и т.д.).

При таком методологическом подходе к данной проблеме обмену подлежат только используемые способности к труду. Такой рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы, или рынком труда. Рынок труда – это товарно-денежные отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым в свою очередь спросом на продукт того или иного товара в обществе, во-вторых, с использованием, в-третьих, с временем использования рабочей силы.

Что касается понятия “рынок трудовых ресурсов”, то оно менее точное, в состав трудовых ресурсов входит значительная доля лиц (например, выпускники всех учебных заведений в трудоспособном возрасте и т.д.), предоставляющих свой трудовой резерв, способности к труду которых могут быть использованы в будущем, т.е. в данный момент они не вовлекаются в рыночные социально-трудовые отношения.

* Рынок труда и воспроизводство рабочей силы.

Функционирование рабочей силы вызывает значительные психофизиологические затраты человеческого организма, которые должны быть восстановлены, а способности воспроизведены и развиты.

Воспроизводство рабочей силы – это непрерывное восстановление и поддерживание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально - квалификационного и образовательного уровня.

Воспроизводство рабочей силы включает в себя четыре стадии: формирование, распределение, обмен и использование рабочей силы.

С позиции воспроизводства рабочей силы к рынку труда относятся только стадии распределения и обмена.

С позиции воспроизводства рабочей силы можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, использование работников в общественном производстве, которая и будет представлять рынок труда в узком смысле. Терминологически он совпадает с понятием рынок труда в широком смысле, как качественной характеристики всей совокупности отношений по поводу рабочей силы.

Вместе с тем, рынок труда – это не только социально-экономическая категория. Он включает в себя также исторически сложившийся специфический общественный механизм, устанавливающий баланс интересов трудящихся, предпринимателей и государства. Таким механизмом является спрос и предложение рабочей силы (труда).

Итак, рынок труда – это динамическая система, комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, включающая в себя механизм самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации об изменении цены труда (заработной платы).

* Структура рынка труда.

Структура рынка труда может быть раскрыта по разным признакам в зависимости от целей анализа.

Можно выделить следующие компоненты:

1. субъекты рынка труда;
2. экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
3. рыночный механизм;
4. безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
5. рыночная инфраструктура.

Наличие таких компонентов, их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы возник и начал функционировать рынок труда в современных условиях.

Субъекты рынка труда – наемные работники (и их объединения - профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. Оно выполняет следующие функции:

* социально-экономическая, связанная с обеспечением полной занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
* законодательная, связанная с разработкой основных юридических норм и правил;
* регулирование рынка труда косвенными методами;
* защита прав всех субъектов рынка труда;
* многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях.

Второй компонент – экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда.

Для нормального функционирования необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулировали бы взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали бы социальное страхование на случай потери работы и т.д.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия рыночного механизма, т.е. взаимодействия спроса на рабочую силу и предложение ее как реакции субъектов рынка на информацию о рыночной цене труда и конкуренции.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - необходимые компоненты современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы.

Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и т.д.

Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, а также определенную социальную защиту.

* Механизм функционирования рынка труда.

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособностью населения, желающего работать по найму на основе информации, полученной в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция.

На рынке труда под спросом понимают потребность в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок пришел в равновесие, находится в равновесии. Пересечение кривых спроса и предложения демонстрирует, что существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают, - это и есть равновесная цена труда (или заработная плата).

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

* соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом), регулирование спроса и предложения труда;
* обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями – за найм рабочей силы;
* установление равновесной цены;
* содействие полной экономически эффективной занятости.
* Особенности функционирования рынка труда.

Функционирование рынка труда имеет свои особенности. Они связаны с характером воспроизводства и особенностями товара “рабочая сила”.

1. Неотделимость права собственности на товар – рабочую силу от его владельца. На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частично распоряжения способностями к труду – рабочий слой в течении определенного времени.
2. При покупке товара “рабочая сила” взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) длится гораздо дольше, чем при покупке, скажем, продовольственных товаров.
3. Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, служб занятости и т.д.) также порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда.
4. Различный профессионально - квалификационный уровень рабочей силы, разнообразие технологий и т.д. вызывает необходимость высокой индивидуализации сделок при покупке товара “рабочая сила”.
5. Наличие своеобразия в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара.

Из пятой особенности вытекают два следствия: 1) рынок труда связывает между собой различные рынки ; 2) реальная оплата труда осуществляется в соответствии с конечными результатами, в соответствии с ценой реализованной продукции, созданной данным трудом.

1. Для работника играют важную роль неденежные аспекты сделки, а именно:

* содержание и условия труда;
* гарантии сохранения рабочего места;
* перспектива продвижения по службе и перспективы профессионального роста;
* микроклимат в коллективе и т.д.

## 1.2. Мобильность на рынке труда.

* Виды мобильности.

Мобильность на рынке труда – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости, территории, работодателя.

Территориальная мобильность – изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением. Трудовая мобильность может выступать основой миграции, но возможна и обратная ситуация, когда миграция происходит по политическим , социальным, или другим причинам, а смена рабочего места уже является миграционным процессом.

Выделяют миграцию внутреннюю (в пределах страны проживания) и внешнюю (связанную с пересечением межгосударственных границ), постоянную и временную.

Миграция квалифицированного труда одновременно оказывает влияние на рынок труда неквалифицированного труда принимающей страны. Так как неквалифицированный труд является дополнительным к квалифицированному труду, то увеличение занятости специалистов приведет к увеличению спроса на неквалифицированных работников.

* Межфирменная мобильность.

Межфирменная мобильность, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными или вынужденными.

Увольнения являются проявлением стремления работника к максимизации своей полезности, а работодателя – к максимизации прибыли. В силу существования несовершенства информации и неопределенности на рынке труда, а так же того, что сам по себе процесс увольнения требует издержек как со стороны работника, так и со стороны работодателя, оценка целесообразности увольнения может быть сделана на основе сравнения выгод и издержек.

Факторы, влияющие на добровольные увольнения:

1. заработная плата. При прочих равных условиях, чем выше уровень заработной платы, тем меньше вероятность добровольных увольнений работников.
2. Возраст. Молодежь склонна активно применять метод “проб и ошибок” для поиска и подбора подходящей работы.
3. Пол. Женщины более склонны к добровольным увольнениям.
4. Образование. Чем выше уровень образования, тем ниже склонность работника к добровольному увольнению.
5. Специфический человеческий капитал. Если произведены инвестиции в специфический для фирмы человеческий капитал, то это снижает вероятность как добровольных, так и вынужденных увольнений, поскольку и работник и фирма заинтересованы в получении отдачи от произведенных инвестиций, а это возможно только на данной фирме.
6. Стаж. Чем выше стаж работы на фирме, тем, при прочих равных условиях, ниже склонность работника к добровольному увольнению.
7. Размер фирмы. Чем больше размер фирмы, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям.
8. Экономический цикл. Фазы экономического цикла оказывают разнонаправленное воздействие на склонность к вынужденным и добровольным увольнениям.
9. Охват профсоюзами. Переговорный процесс между работодателем и профсоюзами, как правило, приводит к установлению привлекательных для работников условий труда и уровней заработной платы, поэтому, при прочих равных условиях, чем выше уровень охвата профсоюзами, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям.

Фирмы заинтересованы в предотвращении добровольных увольнений работников, обладающих специфическим для фирмы человеческим капиталом, так как увольнение такого работника влечет за собой цепь издержек, связанных с потерей прибыли от не произведенного продукта, с затратами на поиск, отбор и наем нового работника, его обучение и профессиональную подготовку. Для снижения текучести фирмы используют такие экономические рычаги, как регулирование заработной платы, в том числе установление зависимости между ростом заработной платы и длительностью работы на фирме, осуществление инвестиций в человеческий капитал, совершенствование процесса отбора и найма работников с учетом факторов, служащих сигналами об их возможно большей или меньшей склонности к увольнению.

* Двойственность и сегментированность рынка труда.

Теория сегментированности рынка труда опирается на существование неконкурентных групп работников, которые привязаны к определенным рабочим местам при ограниченной мобильности между этими группами.

Теория сегментированного рынка труда связана с теорией двойственного рынка труда, т.е. разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный.

Первичный сектор рынка труда характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Для вторичного рынка труда характерны, наоборот, временная или менее стабильная занятость, рабочие места с невысокой заработной платой, невысокая квалификация работников.

Мобильность работников между этими секторами затруднена, так как характеристики рабочих мест в каждом из секторов не соответствуют характеристикам работников и другого сектора.

Для первичного рынка труда характерны следующие тенденции. Рабочие места в этом секторе тяготеют к внутренним рынкам труда, где структура оплаты определяется внутрифирменными административными правилами и процедурами. Работники, как правило, объединены в профсоюзы, а фирмы имеют некоторую степень монопольной власти на рынке продукта. Спрос на продукт устойчив, фирмы могут предпринимать крупномасштабные инвестиции.

Во вторичном секторе рабочие места не связаны с внутренними рынками труда, так как выполняемая работа почти не требует общей или специфической профессиональной подготовки, фирмы сталкиваются с неустойчивым спросом на продукт и применяют трудоемкие технологии.

Рабочие места, относящиеся к первичному и вторичному секторам, могут существовать на одной и той же фирме.

Причины образования и сохранения двойственности на рынке труда заключаются в том, что:

* применяемые технологии задают разделение рабочих мест на квалифицированные и неквалифицированные, требующие инвестиций в человеческий капитал;
* Необходимость адаптации к экономической конъюнктуре приводит к существованию трудовых контрактов различной деятельности, временных работников наряду с постоянными;
* Существуют дискриминация и сегрегация на рынке труда и в обществе, порождаемые различными причинами.

Другие объяснения возникновения двойственного рынка труда связаны с теорией эффективности заработной платы. Для ряда фирм и отраслей контроль за производительностью работников требует очень высоких издержек, альтернативой такому контролю является установление эффективной заработной платы выше равновесной, что приводит к сегментированности рынка труда.

Двойственность рынка труда оказывает влияние на распределение заработанной платы. Если конкурентный несегментированный рынок труда характеризуетя нормальными распределениями заработанной платы, то двойственный-бимодальным распеределением.

# Глава II. Рабочая сила на рынке труда.

## 2.1. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.

* Занятость как экономическая категория.

Занятость является одной из существенных характеристик экономики, благосостаяния народа. Уровень занятости представляет собой важнейший макроэкономический показатель. Но занятость не чистое экономическое явление. Она обусловлена демографическими процессами, выступает частью социальной политики, т.е. имеет демографическое и социальное содержание.

Как экономическая категория, занятость представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих познаний занятость выступает как важнейшая характеристика рынка труда.

По роду деятельности всех занятых можно разбить на три большие группы:

1. Занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;
2. Военнослужащие;
3. Учащиеся с отрывом от производства.

По поводу вовлечения в трудовую деятельность занятых в экономике:

1. наемные работники;
2. работодатели;
3. самозанятые.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости выделяются шест групп занятого населения:

1. Наемные работники;
2. Работодатели;
3. Лица работающие за свой счет;
4. Члены производственных кооперативов;
5. Помогающие члены семьи;
6. Работники, не классифицируемые по статусу.

Полная и эффективная занятость.

Достижение полной и эффективной занятости является одной из ключевых задач социально – экономической политики государства, важнейшей проблемой экономической науки.

Понятие “полная занятость” не имеет однозначного толкования. В зависимости от критерия, положенного в основу его характеристики, оно трактуется по разному.

Возникает вопрос: при каком уровне вовлеченности в профессиональный труд может быть достигнута полная занятость? Видимо, при соответствии рабочих мест потребности в них населения. Однако не каждое рабочее место может удовлетворить потребность в нем. Об этом говорит наличие вакантных рабочих мест одновременно с наличием безработных. Поэтому речь должна идти о предлагаемых экономически целесообразных рабочих местах.

Под экономически целесообразным понимается продуктивное рабочее место, позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, гарантирующий нормальное воспроизводство работника и его семьи.

Следовательно, если спрос на экономически целесообразные места будет удовлетворяться соответствующим по профессионально – квалификационной структуре предложением рабочей силы, то это и будет означать полную занятость.

Достижение полной занятости невозможно обеспечить с помощью одного рыночного механизма, необходимо постоянное регулирование этого процесса со стороны государства, общества. Государственное регулирование в первую очередь состоит в развитии фундаментальной науки, образования, здравоохранения, обеспечения экономической и национальной безопасности, функционирования так называемых естественных монополий.

Полная занятость может иметь место и при некотором отклонении существующих рабочих мест от статуса целесообразных, при несоответствии их профессионально - квалификационному составу, образовательному уровню работающих. Тогда и работники и государство будут нести как экономические, так и социальные потери. Часть работников будет получать низкие заработки, не обеспечивающие их нормальное существование. Государство и общество будут недополучать ресурсы в бюджет, в социальные фонды.

Поэтому возникает проблема эффективности занятости, или эффективной занятости. Под эффективной занятостью в условиях социально ориентированной рыночной экономики понимают такую занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Для измерения эффективной занятости существует система показателей:

1. Уровень занятости населения профессиональным трудом – можно определить как частное от деления занятых профессиональным трудом на общую численность населения;
2. Уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве – рассчитывается аналогично первому показателю, т.е. как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения;
3. Пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности;
4. Рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики. Рациональная занятость представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий, отраслям, секторам экономики.
5. Связан с оптимизацией профессионально – квалификационной структуры работающих. Данные показатель позволяет выявить соответствие профессионально - квалификационной структуры работающего населения структуре работающих мест, а так же определить, насколько система подготовки кадров соответствует потребности экономики в них.

Об эффективности занятости можно судить по такому показателю, как норма безработицы. Существует точка зрения о том, что полная и эффективная занятость достигается при наличии так называемой естественной нормы безработицы. Естественная норма безработицы – это такой ее уровень, который удерживает неизменными уровни реальной заработной платы и цен при нулевом приросте производительности труда. На практике она исчисляется суммированием текущей (фрикционной) и структурной безработицы.

* Вторичная занятость.

Среди различных форм занятости вторичная занятость занимает особое место. Это связано как с ее спецификой,. Так и с тем воздействием, которое она оказывает на функционирование рынка труда. Вторичную занятость можно определить как дополнительную форму использования рабочей силы уже вовлечено в трудовую деятельность работника. В подавляющем большинстве случаев вторичная занятость приносит трудящемуся дополнительный доход. Можно выделить причины, подталкивающие граждан к поиску дополнительной работы:

1). Стремление повысить уровень доходов. Такое стремление возникает у работников тогда, когда уровень оплаты труда на основном рабочем месте не позволяет обеспечивать его основные материальные и духовные потребности, но по тем или иным причинам, работник не решается на увольнение, на поиск новой работы.

2).Стремление к повышению собственной конкурентоспособности на внешнем рынке труда. Оно достаточно часто возникает у людей, охваченных скрытой безработицей, т.е. формально занятых в народном хозяйстве.

Существуют негативные последствия, которые может иметь вторичная занятость. Человек, вынужденный работать на нескольких работах, неизбежно снижает планку своего профессионального мастерства, у него смещаются мотивационные аспекты в сторону исключительно материальных стимулов. В этих условиях не остается места ни профессиональному росту, ни гармоничному развитию личности.

* Занятость как социальная проблема.

Занятость играет определяющую роль в обеспечении того или иного уровня жизни населения страны, в формировании профессиональных возможностей каждого человека, становлении и раскрытии личности. Трудом создается основное богатство общества, обеспечивается его профессиональное развитие, вносится вклад в социальный прогресс мирового сообщества. Безработица же, представляет собой социально – политическую проблему.

Политика занятости выступает как совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества.

Государство, осуществляя политику занятости на федеральном и региональном уровне, должно преследовать стратегические и тактические цели. Стратегическая цель заключается в достижении высокого уровня жизни, создании условий для всестороннего развития человека на основе повышения эффективности экономики. Практическая цель – сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на основе спроса и предложения рабочих мест, обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости.

## 2.2. Качество рабочей силы.

* Человеческий капитал. Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Качественные характеристики рабочей сил, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки можно рассматривать как человеческий капитал. Этот капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Такие инвестиции будут экономически целесообразными, только если они принесут отдачу, окупятся, т.е. если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат высокий уровень доходов.

Простая модель принятия решений об инвестициях в образование, или модель индивидуальной отдачи от инвестиций, предполагает, что процесс образования непосредственно не увеличивает и не уменьшает полезность человека, т.е. образование – объект для инвестиций, а не потребительское благо, и что потоки доходов, связанные с различными условиями образования известны.

При принятии решений об инвестициях сравниваются индивидуальные выгоды и издержки от образования.

Возможны два способа оценки выгодности инвестиций в человеческий капитал:

1 - определение чистой текущей стоимости (NPV) инвестиций;

2 – определение внутренне нормы отдачи.

Модель инвестиций в человеческий капитал имеет простые следствия, соответствующие основным параметрам модели. Инвестировать в человеческий капитал тем выгоднее, чем:

* больше период предстоящей трудовой жизни и, следовательно, больше отдача от инвестиций;
* чем меньше издержки, связанные с получением образования;
* чем больше различия в заработках высокообразованных и низкообразованных работников;
* чем в большей степени материальное положение и способности позволяют ориентироваться на будущее, а не на настоящий момент.

• Предложение и спрос на инвестиции в человеческий капитал.

Норма отдачи от образования и объем человеческого капитала имеют обратную зависимость. Во-первых, для человеческого капитала характерен закон снижающейся предельной отдачи. По мере роста знаний, навыков каждое следующее приращение человеческого капитала делает все меньший вклад в увеличение производительности. Так же как фирма имеет снижающуюся производительность труда (переменный фактор) при данном капитале (постоянный фактор), так и у человека снижается отдача от комбинирования образования с природными физическими и умственными способностями. Во-вторых, выгоды постепенно уменьшаются вместе с уменьшением периода трудовой деятельности, а издержки растут, так как более высокий уровень образования требует больших прямых индивидуальных издержек, а альтернативные издержки будут увеличиваться по мере роста заработков и доходов.

Исследование кривых предложения и спроса на инвестиции в человеческий капитал позволяет проанализировать влияние различных факторов на различия в инвестициях в человеческий капитал.

Существует три фактора:

1. Различия в способностях, которые будут приводить к различиям в спросе на инвестиции.
2. Дискриминация на рынке труда, которая приводит к тому, что работники, обладающие одинаковыми способностями и производительностью., будут получать при прочих равных условиях различную заработную плату.
3. Различный доступ к займу средств для инвестирования.

• Инвестиции фирмы в человеческий капитал.

Человеческий капитал разделяется на общий и специфический.

Общий человеческий капитал может быть реализован на различных рабочих местах, на различных фирмах.

Специфический человеческий капитал может быть применен только на определенном рабочем месте, в конкретной фирме.

Человеческий капитал приобретается не только в процессе получения образования в школе, институте, но и при последующей профессиональной подготовке.

Модель инвестиций фирмы в человеческий капитал предполагает, что существуют два периода: первый – когда производятся инвестиции в обучение работника, второй – когда обучение закончено и начинает приносить отдачу.

Если фирма предоставляет работнику общую профессиональную подготовку, то для того чтобы компенсировать свои издержки на образование, она должна в период после обучения платить работнику зарплату ниже его предельного продукта, но тогда работник уйдет, так как профессиональная подготовка увеличила его общий человеческий капитал и он может в другой фирме получить зарплату . равную его предельному продукту. Поэтому фирме не выгодно проводить общее обучение работников, издержки на общее образование несет сам работник.

При специфической профессиональной подготовке фирма может компенсировать часть издержек на обучение.

• Рынок труда специалистов.

Модель рынка труда специалистов может быть представлена как взаимодействие относительного спроса и относительного предложения квалифицированного труда.

Из этой модели следует, что чем больше доля специалистов, тем меньше разница в заработках между специалистами и всеми работниками при данном относительном спросе на труд и соответственно меньше индивидуальная отдача от образования.

• Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла.

Воспроизводство человеческого капитала в течении жизненного цикла рассматривается в модели Бен-Пората. В ней предполагается, что в каждый год своей жизни человек инвестируется в себя – покупает единицы человеческого капитала – в соответствии с выгодами и издержками покупки этих единиц на данном этапе человеческого цикла.

Выгоды равны текущей стоимости дополнительной заработной платы, которая может быть получена благодаря дополнительной единице профессионального обучения. Издержки – это в первую очередь упущенные заработки ,возникающие из-за того, что часть времени направлена на получение дополнительной единицы человеческого капитала. Индивидуальные инвесторы покупаю человеческий капитал до того времени (момента), когда предельные издержки становятся равны текущей стоимости предельных выгод.

• Образовательные сигналы.

Альтернативный теории человеческого капитала взгляд на образование содержится в теории образовательных сигналов на рынке труда, которая связана м проблемой отбора работников, выяснения их производительности до начала трудовой деятельности. В основе этой теории находятся следующие предположения:

* образование не увеличивает способности, производительность работника;
* люди изначально имеют различные способности;
* образование связано с издержками, в том числе моральными;
* издержки на образование и способности находятся в обратной зависимости;
* издержки на отбор работников и выяснение их истинной производительности для работодателей достаточно высоки.

Можно сделать вывод, что боле высокий уровень образования будет выявлять большую производительность работника , так как при прочих равных условиях из-за того, что у более способного работника меньше издержки на приобретение образовательного сигнала (образования), он получит большую отдачу от него.

• Влияние субсидий на инвестиции в образование.

Государственное субсидирование образования, как правило, осуществляется с целью обеспечения равенства возможностей доступа к образованию для людей с разным уровнем дохода.

Влияние государственных субсидий на объем получаемого образования и размер инвестиций в образование рассматривается в модели, которая получила название “Эффект Пелтцмана”. Этот эффект заключается в том, что после предоставления государством субсидии на образование некоторые семьи начинают тратить на образование меньше средств, чем раньше. Субсидирование в данном случае рассматривается не как денежные пособия семьям, а как поддержка учебных заведений.

• Отдача от образования для общества.

Норма отдачи от образования для общества отличается тот нормы отдачи от образования для индивидуума, так как и издержки и выгоды от образования обществом и индивидуумом рассчитываются по-разному.

Индивидуум рассчитывает частную норму отдачи от образования на основании информации о чистой заработной плате с учетом не денежных выгод и своих прямых издержек на образование.

Социальные издержки включают помимо затрат на образование самих студентов и их семей еще и затраты государства и некоммерческих организаций.

Такие общественные издержки составляют значительную часть общих издержек, особенно для более низких ступеней образования, когда, как правило, финансирование осуществляется государством, а альтернативные издержки от упущенных заработков малы. Кроме того, социальные издержки превышают индивидуальные на величину налогов, которые могли бы быть получены с упущенных заработков. Социальные выгоды также больше индивидуальных, общая социальная отдача от образования рассчитывается без вычета подоходного налога на заработную плату, так как общество в целом выигрывает от услуг, предоставляемых за счет налогов, при этом выгоды растут, так как прогрессивное налоговое обложение приводит к тому, что дополнительная отдача для общества от высоких налогов растет быстрее, чем доход, по мере того как приобретается все больше образования. Социальные выгоды также включают внешние и побочные эффекты от образования, которые оценить сложнее. Считается, что более образованные члены общества являются более осведомленными избирателями, более законопослушны и приносят значительную выгоду научными открытиями и изобретениями.

Помимо разного учета выгод и издержек государство также использует более низкую норму дисконтирования, чем индивидуумы. Оно действует на макроуровне и таким образом избегает проблем индивидуального риска и несовершенства информации о возможности успешной реанимации полученного образования и размерах будущих доходов, т.е. тех факторов, которые повышают индивидуальную норму дисконтирования.

# ГЛАВА III. Становление рынка труда в Республике Бурятия.

Формально началом образования рынка труда следует считать 1991 год, когда был принят Закон “О занятости населения в РСФСР”. В апреле того же года была образована федеральная служба занятости России и начало действовать ее региональное подразделение в Республике Бурятия, то есть государство приняло на себя предусмотренные Законом функции по регулированию рынка труда.

До этого периода рынка труда в Республике не существовало, хотя некоторые его элементы успешно функционировали. Действовала государственная служба трудоустройства, проводился тщательный учет трудовых ресурсов, просчитывалось количество действующих и вновь вводимых рабочих мест, учитывались все люди, вступающие в период экономической активности, и выбывающие из него и на основе этих показателей составлялись балансы трудовых ресурсов. Однако главный признак рыночных отношений - признание рабочей силы собственностью работника и товаром подлежащим купле-продаже по рыночным ценам, отсутствовал.

Важнейшим шагом в повышении заинтересованности работника в результатах собственного труда стало начало формирования условиях для создания рынка рабочей силы в начале 80-х годов в рамках проводимых экономических реформ. Государство признало право собственности за работником на его рабочую силу. Появились кооперативы, стал привлекаться иностранный капитал, у работника возникла возможность выбора и трудовой мобильности.

По мере нарастания конкурентной борьбы на рынке товаров и услуг и вытеснения из него неконкурентоспособной продукции отечественных предприятий началось массовое высвобождение занятых на них рабочих и инженерно-технических работников. Появился избыток рабочей силы, ее предложение впервые превысило спрос. Одновременно с этим возникла проблема социальной помощи высвобождаемым работникам, ставшим фактически безработными.

По сути дела действия государства в начале 90-х годов представляли собой шаги по созданию инфраструктуры рынка труда, его законодательному и нормативному обеспечению, формированию государственной политики в области использования рабочей силы и занятости населения. Особенно это стало актуальным потому, как на первых порах полагали люди, оказавшиеся на рынке труда, а устойчивого реального существующего социального положения.

Невостребованные на рынке труда работники, используя права, представленные им Законом о занятости, начали обращаться в созданные районные и городские центры по труду и занятости населения с целью стать на учет в качестве безработных и получить необходимую социальную помощь.

Уровень регистрируемой безработицы, неуклонно возрастал, хотя и оставался все эти годы ниже среднероссийского.

Поскольку ситуация в экономике республики продолжала ухудшаться, все больше и больше предприятий сокращало объемы производства или останавливалась совсем, увеличивалась продолжительность периодов безработицы.

На фоне ежегодного сокращения объемов производства и общего ухудшения состояния экономики происходило усиление напряженности на рынке труда.

Однако вопреки общепринятым в рыночной экономике стандартам поведения, работодатели в Республике Бурятия действовали своеобразно. Распространенное утверждение, что в условиях рыночных отношений падение объемов производства на 1% неуклонно ведет к высвобождению персонала предприятий на 0,5% от их списочной численности, имело реальное подтверждение только в 1991, 1992 годах. В следующие года падение объемов производства на предприятиях не сопровождалось адекватным сокращением количества. Под давлением различных причин, часто не имеющие экономического характера, на предприятиях сохранялась излишняя численность за счет снижения производительности труда. И, следовательно, доходов. Появились новые, не предусмотренные трудовым законодательством ни одной из цивилизованных стран, в том числе и России, формы социально-трудовых отношений.

Естественным фактором, снижающим напряженность на рынке труда, стала неблагоприятная демографическая ситуация сложившаяся в республике в начале 90-х годов. Сокращение количества занятых в экономике происходило на фоне одновременного снижения численности экономически активного населения.

Для сохранения социальной стабильности в обществе исключительно важное значение имели и имеют меры государства по реализации методов активного регулирования рынка труда. Прежде всего это меры, направленные на повышение конкурентоспособности на рынке труда граждан из социально незащищенных слоев населения за счет повышения их квалификации, переобучение профессиональной подготовке или профориентации. Эта мера предусмотрена Законом о занятости и другими правовыми актами. Средства на профобучение профориентацию граждан должна предусматриваться в бюджете фонда занятости в числе приоритетных направлений после покрытия расходов на пособия по безработице и материальную помощь семьям безработных. Профессиональное обучение безработных граждан стало одной из наиболее действенных мер активной политики государства на рынке труда.

В связи с качественными изменениями, происходящими на рынке труда по мере его развития и становления, более востребованными стали квалифицированные работники, и вероятность трудоустройства получивших профессиональную подготовку или повысивших свою квалификацию стала возрастать. Эта тенденция сохранится и в дальнейшем.

Характерной особенностью рынка труда в Республике Бурятия стала длительная безработица среди лиц предпенсионного возраста.

Важными мерами по реализации активной политики занятости являются организация общественных работ и создание новых рабочих мест на предприятиях малого бизнеса при финансовой поддержке службы занятости.

Занятость молодежи и её положение на рынке труда регламентируются и республиканским законодательством, в частности Законом Республики Бурятия “О государственной молодежной политике в Республике Бурятия”.

Основными направлениями работы государственной службы занятости республики являлись поддержка незанятого населения и безработных, оказание материальной помощи гражданам, особо нуждающимся в социальной защите, содействие их трудоустройству. Центрами по труду и занятости использовались главным образом активные формы воздействия на рынке труда – повышение конкурентоспособности незанятого населения за счет его переобучения, организации общественных работ для безработных граждан, консультирование населения, создание новых рабочих мест.

В сложившихся экономических условиях одной из форм активной помощи тем, кто оказался без работы, является организация общественных оплачиваемых работ. Основные из них:

* благоустройство и озеленение населенных пунктов и прилегающих к ним территорий;
* вспомогательные работы в строительстве жилья, дорог, учреждений здравоохранения, народного образования;
* заготовка природного сырья, сбор и переработка лекарственных растений, ягод, грибов;
* сезонные сельхозработы по договору с крестьянскими и фермерскими хозяйствами, АО;
* отдельные виды работ на овощных базах;
* уход за престарелыми, инвалидами, больными.

Безработным гражданам, которым нет возможности предоставить подходящую работу и которые желают организовать собственно дело, то есть заняться индивидуальной трудовой деятельностью, предоставляется субсидия в виде разовой выплаты денежных средств взамен причитающегося пособия по безработице. Субсидия предоставляется, в первую очередь, тем гражданам, которые намерены заняться материальным производством и бытовыми услугами населению. Однако роль государства в регулировании процессов на рынке труда служба не может трудоустроить всех, да это и не является ее задачей.

Превышение уровня безработицы в РФ и РБ над значениями предельно-критического уровня в мировой практике (8-10%) происходит на фоне запредельного обнищания и недопустимого расслоения населения по уровню доходов. Соотношение доходов 10% самых богатых и 10% самых бедных в мировой практике считается критическим, в Республике Бурятия в 1996 году сложилось соотношение 13:1. Соотношение минимальной и средней заработной платы 1:3 и наличие 10% населения, живущего на пороге бедности, в мировой практике уже считается социально опасным, в республике минимальная заработная плата составляет только 1/11 часть средней, а число живущих на пороге бедности – 47%.

Корме возрастания социальной напряженности в результате увеличения количества социально обездоленных членов общества, в сложившихся условиях происходят интенсивное снижение качества рабочей силы и перемещение значительной части наемных работников в люмпенизированные слои, что ведет к снижению продолжительности жизни, понижению рождаемости и старению населения и в конченом итоге – к вырождению населения.

Предотвращение развития негативных процессов в обществе возможно при наиболее полном использовании инновационного потенциала его молодежной части. Особенно важно знать истинные интересы, настроения, ожидания, намерения незанятой молодежи как субъекта рынка труда, во многом определяющего его состояние. Такие знания могут быть получены путем социологического анализа результатов исследований, выполненных на основе научно обоснованной методики.

# Заключение

Рынок труда является одним из наиболее сложных рынков, которые существуют и функционируют. А отличие от других рынков специфика этого рынка состоит в том, что здесь объектом контрактов выступает сам человек, его способность к труду.

Рынок труда как и любой другой рынок, описывается кривыми спроса и предложения, то есть в целом подчиняется законам спроса и предложения. Он представляет собой рынок особого рода, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются не только макро- и микроэкономические факторы, но и многие факторы социального и социально-психологического характера. Поэтому следует, что рынок труда – элемент экономических и социальных отношений, характер и содержание процессов, происходящих на нем, в конкретный промежуток времени обусловлены характером и содержанием процессов, происходящих в политике, экономике, социальной сфере общества. Задачу устранения или смягчения действия факторов, порождающих безработицу, а также смягчения негативных последствий безработицы можно решить только если политика занятости станет частью социально-экономической политики.

# Список использованной литературы

1. Занятость и рынок труда: Новые реалии, национальные приоритеты, перспективы - М.:Наука, 1998 - 254с.
2. Рынок труда: демографические, социально-экономические, психологические аспекты: Сб. науч. тр. – Улан-Удэ.:ВСГТУ, 1996 - 148с.
3. Рынок труда и доходы населения/Под ред. Н. А. Волгина. Учебное пособие –М.:Информационно-издательский дом “Филинъ”, 1999-280с.
4. Чукреев П.А. Молодежь на рынке труда депрессивного региона.-Улан-Удэ.:изд-во БНЦ СО РАН, 1998.-223с.
5. Чукреев П.А. Социальные технологии регулирования занятости молодежи.-Улан-Удэ.:изд-во БНЦ СО РАН, 2000.-319с.
6. Экономика труда: Экономическая теория труда: Учебное пособие .-М.:ИНФРА-М,2000.-400с.-(Серия “Сышее образование”)
7. Экономика:Учебник /под ред. Доц. А.С. Булатова 2-е изд., перераб. И доп.-М.:Издательство БЕК, 1999-816с.
8. ЭренбергР.Дон, Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика, -М.:Изд-во МГУ, 1996-800с.
9. Вишневская Н. Экономический цикл и ситуация на рынке труда // мировая экономика и международные отношения.-1998.-№8-с.26-31.
10. ЧимпельсонВ., Горбачева Т., Липпольдис Д. Движение рабочей силы (оценки, междунар. составления и влияния на рынок труда)//Вопр. Экономикию-1997.-№2.-.125-133.
11. Заславский И.К. Характеристика труда в современной России//Вопр. экономики.-1997.-№2.с.76-91.
12. Смирнов С. Рынки труда регионов в условиях финансово – экономического кризиса //Человек и труд.-1999-№3.-с.56-59.
13. Харламов А. Активная политика на рынке труда: итоги и перспективы//Человек и труд.-1996.-№1.-с.33-36.
14. Цыдыпова Б.Д. Женщина Бурятии на рынке труда //ЭКО.-1999.-№7.-с.144-151.
15. Вишневская Н. Экономический цикл и ситуация на рынке труда//мировая экономика и международные отношения.-1998.-№8-с.26-31.