**Федеральное агентство образования Российской Федерации**

**Государственное учреждение высшего профессионального образования**

**«Владимирский государственный университет»**

**Кафедра Социологии**

Реферат по социальной статистике на тему:

**«Занятость и безработица»**

 **Выполнила:**

 Ст-ка гр. Сл-102 Стражкова Ю.В.

 **Принял:**

Абрамов В.С. к.г.н., доцент

**Владимир 2004**

**План:**

Введение

1. Безработица. Её причины и виды
2. Социальные последствия безработицы
3. Занятость. Статистика занятости
4. Данные о безработице во Владимирской области

 Заключение: методы борьбы с безработицей

Список литературы

 **Введение.**

Развитие экономики характеризуется тем, на сколько эффективно используются имеющиеся ресурсы, и прежде всего рабочая сила. Поддержание занятости - важнейшая цель экономической политики. Рыночной экономике присущ определенный уровень безработицы, хотя количество безработных колеблется из года в год. Дж. М. Кейнс считал, что при капитализме не существует никакого механизма, характеризующего полную занятость, экономика может быть сбалансирована при значительном уровне безработицы. Рынок труда (рабочей силы) - важная и многоплановая сфера экономической и социально политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе и величина заработной платы, условий труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантия занятости. Рынок труда отражает некоторые тенденции в динамике занятости, ее основных структур, то есть в общественном разделении труда, мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Неполная занятость - это такое положение, при котором выполняемая работа не требует полного использования квалификации и профессиональной подготовки индивида, не соответствует его ожиданиям и не позволяет получать такую зарплату, какую он мог бы иметь, выполняя ту работу (и в том объеме), на которую мог бы претендовать.

В экономической и социальной литературе для определения понятия “безработица” используются различные термины:

**Безработица** - это социально экономическое явление, при которой часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг. Безработные наряду с занятыми формируют рабочую силу страны.

**Безработица** - явление в экономике, при котором часть экономически активного населения, желающая работать, не может применить свою рабочую силу.

К безработному по определению МОТ (Международная Организация Труда) относится индивид, который:

1) не имеет работы в данный момент;

2) предпринимает конкретные и активные попытки найти работу;

3) в данный момент готов приступить к работе.

 **Безработица. Её причины и виды.**

Таким образом, на базе вышеизложенного я попытаюсь сконструировать свою точку зрения по поводу трактовки безработицы. В реальной экономической жизни безработица выступает как превышение рабочей силы над спросом на нее. К безработным, согласно статистике многих развитых стран, относятся лица, не занятые на момент проведения опроса о статусе их занятости, предпринимавшие попытки найти работу в течении предыдущих четырех недель и зарегистрированные на бирже труда.

Продолжительность безработицы - это показатель, характеризующий среднюю длительность поиска работы среди лиц, имеющих статус безработного на конец анализируемого периода.

Безработица различается по продолжительности - временная (до 4 месяцев) и хроническая (свыше года).

Уровень общей безработицы - отношение численности безработных к численности экономически активного населения (в %).

Уровень регистрируемой безработицы - отношение численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения (в %).

Экономически активное население (рабочая сила) - отношение численности экономически активного населения к общей численности населения (в %).

Анализ причин безработицы дают многие экономические школы. Одно из самых ранних объяснений дано в труде английского экономиста-священника Т. Мальтуса (конец 18 века) "Опыт о законе народонаселения". Мальтус заметил, что безработицу вызывают демографические причины, в результате которых темпы роста народонаселения превышают темпы роста производства. Недостаток этой теории состоит в том, что она не может объяснить возникновение безработицы в высокоразвитых странах с низкой рождаемостью.

Довольно тщательно исследовал безработицу К. Маркс в "Капитале" (вторая половина 19 века). Он отметил, что с техническим прогрессом растет масса и стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Это приводит к относительному отставанию спроса на труд от темпов накопления капитала, и в этом кроется причина безработицы. Такая трактовка математически не вполне корректна, т. к. если спрос на рабочую силу растет, то безработица исчезает, или хотя бы рассасывается, несмотря на то что рост капитала происходит еще более высокими темпами.

Маркс допускал и другие причины, в частности, цикличность развития рыночного хозяйства, что делает ее постоянным спутником развития рыночного хозяйства.

Выведение безработицы из циклического развития экономики стало после Маркса устойчивой традицией в экономической теории. Если экономика развивается циклически, когда подъемы и спады сменяют друг друга, следствием этого становится высвобождение рабочей силы и свертывание производства, увеличение армии безработных.

Заслуга Кейнса в разработке теории безработицы в том, что он представил логическую модель механизма, раскручивающего экономическую нестабильность и ее интегральную составляющую - безработицу. Кейнс заметил, что по мере роста национального хозяйства в развитом рыночном хозяйстве у большинства населения не весь доход потребляется, определенная его часть превращается в сбережения. Чтобы они превратились в инвестиции необходимо иметь определенный уровень так называемого эффективного спроса, потребительского и инвестиционного. Падение потребительского спроса гасит интерес вкладывать капитал, и, как следствие, падает спрос на инвестиции. При падении стимулов к инвестированию производство не растет и даже может свертываться, что приводит к безработице.

Интересна трактовка безработицы видного английского экономиста А. Пигу, который в своей известной книге "Теория безработицы" (1923 г.) обосновал тезис о том, что на рынке труда действует несовершенная конкуренция. Она ведет к завышению цены труда. Поэтому многие экономисты указывали, что предпринимателю выгоднее заплатить высокую заработную плату квалифицированному специалисту, способному увеличить стоимость выпуска продукции. За счет высокопроизводительного труда предприниматель имеет возможность сократить рабочий персонал (действует принцип: лучше взять одного на работу и хорошо ему заплатить, чем держать 5-6 человек с меньшей зарплатой). В своей книге Пигу детально и всесторонне обосновывал мнение, что всеобщее сокращение денежной заработной платы способно стимулировать занятость. Но все же эта теория не может дать полного объяснения источников безработицы. Да и статистика не подтверждает положение о том, что армия безработных всегда пополняется за счет работников со сравнительно низким уровнем заработной платы.

На сегодняшний день выделяют следущие причины безработицы:

1. Структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы;

2. Экономический спад или депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;

3. Политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и тем самым снижает спрос на рабочую силу;

4. Сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики;

5. Изменения в демографической структуре населения, в частности рост численности населения в трудоспособном возрасте увеличивает спрос на труд и, возрастает вероятность безработицы.

 Исходя из причин безработицы, можно сформулировать её основные формы:

**Фрикционная безработица** связана с поисками или ожиданиями работы. Одни люди добровольно меняют место работы в связи с изменением профессиональной ориентации, сменой места жительства или чтобы занять лучшие должности в иных фирмах. Другие люди ищут новую работу вследствие увольнения по несоответствию или из-за банкротства фирмы. Третьи временно теряют сезонную работу. Четвертые (молодежь) впервые ищут работу. Когда все эти люди приступят к работе, им на смену придут новые, сохраняя из месяца в месяц этот тип безработицы. Фрикционная безработица означает неповоротливость рынка труда: система распространения информации о претендентах на рабочие места и вакансиях является несовершенной, а географическое перемещение рабочих не может происходить моментально. Поиск подходящего рабочего места требует определенного времени и усилий. Фрикционная безработица является даже желательной, так как позволяет работникам улучшать условия труда и находить более высокую заработную плату.

По своему содержанию, как мне кажется, такой тип безработицы может быть отнесен к добровольной. В принципе она не устранима в демократическом государстве, где нет принудительного труда и режима прописки. Фрикционная безработица считается хотя и неизбежным, но все же приемлемым следствием здоровой экономики.

**Структурная безработица** связана с изменениями в структуре спроса на труд по отраслям, регионам и необходимостью определенного времени для установления соответствия между структурой рабочей силы, определенными качествами работников и свободными местами с определенными профессиональными требованиями. В ходе технологических преобразований спрос на одни профессии уменьшается или прекращается, на другие увеличивается, меняется географическое распределение рабочих мест. Например, внедрение персональных компьютеров сократило спрос на пишущие машинки, что снизило спрос на труд на предприятиях по производству пишущих машинок. Одновременно увеличился спрос на труд в электронной промышленности. Разные регионы производят разные товары, спрос на труд может одновременно сокращаться в одних регионах и возрастать в других. Если фрикционные безработные имеют навыки, которые могут применять, то структурные безработные без переподготовки, дополнительного обучения, перемены места жительства найти работу не смогут. Поскольку структурные сдвиги происходят постоянно и рабочим требуется определенное время для смены работы, то структурная безработица носит устойчивый характер. Структурные безработные испытывают трудности в получении работы из-за недостаточно высокой или ставшей недостаточной квалификации, дискриминации по признакам пола, этнической принадлежности, сексуальной ориентации, возраста или инвалидности. Даже в периоды высокого уровня занятости среди структурных безработных сохраняется непропорционально высокая безработица.

**Циклическая безработица** вызывается спадом, то есть той фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. Спад - это циклическое снижение деловой активности , в результате которого люди теряют рабочие места на тот период, пока вновь не возрастет спрос и не произойдет оживление деловой активности.

Безработица ожидания является результатом жесткости заработной платы и вытекающей отсюда нехватки рабочих мест. В равновесной модели рынка заработная плата изменяется, уравновешивая спрос и предложение. Однако в действительности заработная плата не является столь гибкой и иногда застревает на уровне выше равновесного, где предложение труда превышает спрос на него. Фирмам приходится распределять между всеми претендентами недостаточное количество рабочих мест. Поэтому жесткость реальной заработной платы уменьшает показатель вероятности трудоустройства и повышает уровень безработицы. Социальные последствия безработицы и политика занятости.

 **Социальные последствия безработицы**.

Хочется отметить, что социальные последствия безработицы - это еще одна животрепещущая проблема. Результаты научных исследований, проведенных в последнее время документально подтверждают существование ряда эмоциональных, социальных, финансовых, семейных, медицинских и политических последствий безработицы. Правда, почти полностью отсутствуют исследования, где бы сопоставлялись результаты деятельности наемного работника и его семьи в периоды, когда он имеет работу, и те периоды, когда он ее потерял. Поэтому ученые продолжают дискутировать: безработица - это причина или повод возникновения отрицательных последствий? Пищу для спора дают те исследования, которые устанавливают соотношения, а не причинно-следственные связи между уровнем безработицы и динамикой функциональных нарушений или помещением человека в специальные лечебные учреждения. Тем не менее, исследования конкретных случаев, изучение продольных срезов групп населения и проведение одномоментных серийных исследований дают сходную картину последствий безработицы и явлений, сопутствующих ей. Различие в результатах можно объяснить влиянием многих факторов, в частности, уровнем безработицы на момент потери работы, поддержкой со стороны семьи и друзей, запасами, которые могут помочь безработному и его семье пережить трудный период, длительностью безработицы.

Среди эмоциональных последствий безработицы называют низкую самооценку, депрессию, самоубийство и необходимость психиатрического лечения в стационаре. Среди медицинских проблем - нарушение здоровья, вызванное стрессами (в частности, болезни сердца и почек, алкоголизм и цирроз печени). У работников, которые до объявления об увольнении имели нормальное артериальное давление, сразу же после известия об увольнении она повышалось и оставалось высоким до тех пор, пока они вновь не находили работу. Стрессы, вызванные безработицей, могут сократить продолжительность жизни и, следовательно, повысить уровень смертности.

Существует связь между ухудшением отношений в семье (нарушением функционирования семьи) и детской смертностью, жестким обращением с детьми, разводом, конфликтами между родителями и детьми, необходимостью передачи детей на опекунство. У детей в семьях безработных чаще, чем в семьях работающих, встречаются отклонения в поведении, нарушении работы желудочно-кишечного тракта и бессонница. У супруги безработного наблюдаются те же психосоматические симптомы, что и у него самого. По всей вероятности, безработица оказывает отрицательное воздействие на всех, кого она прямо или косвенно затрагивает.

Ученые обнаружили несомненную связь между безработицей и убийствами, насилием и тюремным заключением. Изучение дел правонарушений показывает, что до 70% заключенных в момент ареста не имели работы, что рецидивизм можно объяснить отсутствием работы. Влияние безработицы на финансовое положение неоспоримо. Работникам и их семьям часто приходится жить на сбережения, продавать вещи и мирится с более низким уровнем жизни. Кому-то приходится отказываться от дома, автомобиля, объявлять о банкротстве и даже жить на пособие по социальному обеспечению.

Мало известно о “пороге терпимости”, когда члены семьи безработного еще сохраняют способность заботиться друг о друге. Есть основания считать, что стресс, связанный с безработицей, снижает такую способность, в результате чего подростки чаще сбегают из дома, иждивенцев приходится помещать в учреждения системы социального обеспечения; семья отторгает тех, кого считает обременительными.

Несмотря на усилия социальных работников привлечь внимание безработных к своему бедственному положению как к политической проблеме, многие безработные не склонны к политической активности. Причина кроется в боязни идти вразрез с общепринятыми нормами поведения, опасением поставить под угрозу свои шансы снова найти работу.

Исследователи, к сожалению, еще не установили полный перечень трудностей, которые связаны с поиском работы, и тех сложностей получения новой работы, которые существуют в обществе, не обеспечивающим всеобщую занятость. В государственных службах трудоустройства официально регистрируется только 12% вакантных рабочих мест. Это лишь усугубляет стресс, испытываемый человеком в процессе поиска работы, в частности, при получении отказа и из-за отсутствия четкого представления о том, где и как искать работу. О рабочих местах, не заявленных на рынке труда, гораздо легче узнать тем, кто имеет работу, чем безработным. Информация о том, как искать работу, предоставляемая на курсах по обучению поиску работы, возможно, достигает цели, укрепляя у людей надежду на получение новой работы. Поэтому в последние годы создаются специальные курсы в помощь безработным.

Действия, направленные на оказание содействия в трудоустройстве демонстрируют большое разнообразие методов. Такая работа проводится и в нашей республике в рамках Клубов ищущих работу. Известно, что в результате проделанной работы у участников программы повысилась мотивация к трудоустройству, многие научились активно и осознанно заниматься поиском работы, повысилась уверенность в себе, сменился психологический настрой на успешность в поиске или приобретении профессии.

Однако кое для кого курсы оказываются недостаточно эффективными, поскольку официальная политика государства заключается в сохранении некоторого избытка рабочей силы. Если обучавшийся на курсах по поиску работы или участвовавшие в программах стимулирования занятости в последствии терпят неудачу, невозможность получить работу может парализовать их волю к действиям. В результате они становятся еще более уязвимыми перед отрицательным воздействием эффекта долгого отсутствия работы. Они могут вообще потерять шансы на получение работы, так как рискуют попасть в учреждения социального обеспечения на излечение.

 Вместе с тем, растет численность незарегистрированных безработных, которые не считают необходимым обращаться в службу занятости и подчас находят альтернативные источники существования. Это свидетельствует о росте видов деятельности, не учитываемых государственной статистикой, и требует усиления контроля со стороны органов управления. На кого же, с точки зрения опрошенных, в первую очередь может рассчитывать человек, потерявший работу?

2,0% - на местную администрацию;

5,8% - на руководство предприятий;

8,6% - на профсоюзы;

70,6% - только на себя;

13% - ни на кого не надеются

Легко убедиться, что горожане отчетливо осознают необходимость личной инициативы и намерены самостоятельно выбираться из неблагоприятной ситуации, что происходит, конечно, не от хорошей жизни, а в силу вынужденных обстоятельств, когда помощи со стороны ждать не приходится.

А каковы самые предпочитаемые и действенные способы поиска работы? Рассчитывают на:

личные связи - 42,9%;

государственную службу занятости - 26,5%;

объявления - 11,1%;

организацию собственного дела - 7,3%;

коммерческую службу занятости - 6,1%;

обращение к работодателю - 6,1%.

Итак, большинство респондентов исходит из того, что лучше всего использовать собственные каналы трудоустройства. Каждый четвертый выбирает взаимодействие с соответствующей службой под эгидой государства, каждый десятый готов воспользоваться объявлениями в прессе.

Работники, избежавшие увольнения, также испытывают стресс, и чрезмерные психологические нагрузки , переживаемые теми , кто сохраняет работу, могут оказаться даже сильнее, чем стрессы, испытываемые в первый период теми, кто ее потерял. Например, Бреннер, изучавший влияние безработицы на жителей городских и сельских районов, обнаружил, что экономический спад может нанести урон владельцам магазинов, которые вынуждены объявлять о своем банкротстве и закрывать их . Они, как и все другие, испытывают отрицательные последствия безработицы, и у них существует чувство неуверенности в своем экономическом положении.

Установлено, что безработица является фактором, понижающим заработную плату. Таким образом, отрицательные последствия безработицы не ограничиваются теми, кто стал ее жертвой. Она может ударить по целым трудовым коллективам, в том числе профсоюзам, помешав их попыткам улучшить качество рабочих мест, условий труда, ввести дополнительные блага и обеспечить другие права человека на рабочем месте.

Отрицательные последствия безработицы для жителей городских и сельских районов еще не поняты до конца. Хотя во время спада увеличивается потребность в психиатрических больницах, тюрьмах и программах социальной помощи, реальный объем потребностей в услугах до сих пор не известен. Ведь одновременно с ростом потребностей в социальной помощи, медицинском обслуживании, лечебных и благотворительных учреждениях поступление отналогов для покрытия этих потребностей снижаются. Местные власти могут ввести налоговые льготы для компаний, чтобы не допустить оттока деловой активности из своего региона и стимулировать привлечение новых компаний. А это сокращает экономические возможности финансирования социальных программ.

 **Занятость. Статистика занятости.**

Занятость – одна из важнейших социально-экономических проблем рыночной экономики. Ее статистическое отражение неоднократно обсуждалось на международных конференциях статистиков труда, проводимых Международным бюро труда (г. Женева) – основным рабочим органом Международной организации труда (МОТ).

В соответствии с концепцией рабочей силы, отвечающей международным стандартам, занятость и безработица рассматриваются как две взаимодополняющие характеристики. равновесию экономической системы соответствует определенный уровень занятости. При этом обычно спрос на труд превышает существующий объем занятости, что обусловливает наличие безработицы. Вместе с тем это превышение небеспредельно для обеспечения экономической и социальной стабильности общества. Поэтому в странах с рыночной экономикой занятость и безработица изучаются систематически. Статистические данные необходимы при регулировании рынка труда, обеспечении социальной защиты населения, организации своевременной профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Перед статистикой занятости и безработицы стоят следующие задачи:

- сбор данных о численности занятых и безработных как составных частях рабочей силы;

- измерение уровня занятости и безработицы с целью изучения состояния, тенденций на рынке труда;

- изучение трудоустройства населения для оценки ситуации на рынке труда и ее прогнозирования;

- изучение состава занятых и безработных с тем, чтобы разработать программу занятости;

- измерение взаимосвязи между занятостью, доходом, содержанием и другими мотивациями труда с целью разработки программы занятости.

 Выполнение этих задач создает условия для измерения предложения рабочей силы и ее фактического использования. Их решение основывается на сочетании ряда источников информации.

 В нашей стране для расчета общей по регионам численности занятых в течение года служат данные текущей отчетности по труду: форма 1-Т «Отчет по труду» (годовая), форма унифицированной отчетности № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» (месячная). По этим формам отчитываются все предприятия. Для малых предприятий численность занятых может быть получена из единовременного отчета № ПМ «Об основных показателях деятельности малого предприятия» за квартал. Изучение состава занятых по отраслям народного хозяйства, секторам экономики производится по балансам трудовых ресурсов, составляемых на середину (1 июля), конец (начало – 1 января) года и в среднем за год. В них обобщается не только информация предприятий, получаемая в порядке текущей отчетности по труду, но и данные налоговой инспекции о численности занятых индивидуальным трудом, работающих по найму у отдельных граждан, а также численность работников, учитываемая в централизованном порядке.

Важным источников информации о численности безработицы являются данные служб занятости, объединивших в 1991 г. ранее действовавшие центры и бюро по трудоустройству граждан. Работники служб занятости ведут первичную учетную документацию по трудоустройству и занятости населения, в которую входят карточка персонального учета гражданина, ищущего работу, № 1 и карточка обратившегося в службу занятости за консультацией № 2, а также ежемесячно представляют в органы государственной статистики «Отчет о трудоустройстве и занятости населения». Однако не все нуждающиеся в работе обращаются к услугам служб занятости. В них фиксируется лишь численность официально зарегистрированных безработных (на конец периода: месяца, квартала, года).

Наряду с данными текущей отчетности для оценки общей численности безработных начиная с 1992 г. используются материалы выборочных исследований населения по проблемам занятости: с 1999 г. они проводятся ежеквартально на последней неделе второго месяца квартала. Обследованию в течение недели подлежат 60 тыс. граждан в возрасте 15-72 лет. Высокая верхняя возрастная граница позволяет уточнить возможное участие на рынке труда пенсионеров, а низкая – подростков. Результаты обследования позволяют оценить численность безработных, их распределение по обстоятельствам незанятости, по способам поиска работы. Последнее особенно важно, так как рынок труда может функционировать как в организованной, так и в неорганизованной форме.

Под экономически активным населением (рабочей силой) подразумевается часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения измеряется по отношению к определенному периоду и включает занятых и безработных. Для примера отметим, что численность экономически активного населения к концу апреля 1999 г. составила в России 74, 3 млн. человек .

Экономически активное население, предлагающее свой труд для производства товаров и услуг, включено в Систему национальных счетов ООН. Численность экономически активного населения оценивают по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости. В международных стандартах рекомендуется указывать минимальный возраст, принятый при измерении экономически активного населения. Он может быть принят на уровне 6 лет (Египет), 10 лет (Бразилия) и повышается до 16 лет (США, Швеция). В большинстве стран он составляет 14-15 лет. В некоторых странах предусмотрены два минимальных предела: более низкий – для получения информации об экономической деятельности и несколько более высокий – для группировки экономически активного населения: например, в Канаде – 14 и 15 лет, Индии – 5 и 15, Венесуэле – 10 и 15, в России – 15 и 16 лет.

Помимо минимального в ряде стран установлен максимальный возраст. Это означает, что лица старше его исключаются из расчета численности экономически активного населения. Например, в Дании, Швеции, Норвегии, Финляндии установлен верхний предел в 74 года. В России при проведении обследований населения по проблемам занятости ограничиваются возрастом в 72 года. Вместе с тем при дальнейшей группировке населения на занятых и безработных, как и в большинстве стран, максимальный возраст не установлен.

Чтобы иметь представление об уровне экономической активности населения страны (региона), определяется доля экономически активного населения в общей численности населения. В России в конце 1999 г. уровень экономической активности населения страны был равен 50,7 %. Это значит, что в общей численности населения страны 50,7 % составляют жители, обеспечивающие предложение рабочей силы. В их числе 65,6 млн. человек (88,3 %) были заняты всеми видами экономической деятельности и 8,7 млн. человек (11,7 %) не имели занятия, но активно искали его и в соответствии с методологией МОТ классифицировались как безработные.

Более точно уровень экономической активности населения определяется как отношение численности населения не ко всему населению, а к его численности в возрасте от 15 до 72 лет, потому что эта возрастная группа участвует в выборочных обследованиях. Так, на конец ноября 1999г. по данным выборочного обследования населения по проблемам занятости из общей численности населения в возрасте 15-72 лет 109,4 млн. человек экономически активное составило 69,7 млн. человек .

Следовательно, уровень экономической активности населения окажется равным 63,7 % среди населения данной возрастной группы. Наибольшей трудовой активностью обладают люди трудоспособного возраста (в России женщины 16-54 лет и мужчины 16-59 лет). Поэтому рассчитывается также уровень экономической активности населения в трудоспособном возрасте (78,4 % на конец ноября 1999 г.) как отношение численности экономически активного населения трудоспособного возраста к численности населения в трудоспособном возрасте.

Для каждой возрастной группы характерен свой уровень экономической активности. Желание работать систематически возрастает до возраста 35-39 лет (в некоторые годы до 40-44 лет) и далее постепенно убывает.

 **Данные о безработице во Владимирской области.**

А теперь хотелось бы привести некоторые данные по безработице по Владимирской области.

**ЧИСЛЕННОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ** (тысяч человек)

**СОСТАВ БЕЗРАБОТНЫХ И ЗАНЯТЫХ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ** (по данным выборочного обследования населения в процентах к итогу)

Средний возраст безработного во Владимирской области – 36 лет.

**СОСТАВ БЕЗРАБОТНЫХ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ** (по данным выборочного обследования населения; в процентах к итогу)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Высшее профессиональное | Неполное высшее профессиональное | Среднее профессиональное | Начальное профессиональное | Среднее общее | Основное общее | Начальное общее, не имеют начального общего |
| 10,3 | 5,8 | 28,9 | 11,4 | 22 | 18,6 | 0,1 |

**ЧИСЛЕННОСТЬ ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ БЕЗРАБОТНЫХ** (на конец года; тысяч человек)

**ЧИСЛЕННОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ** (тысяч человек)

**СОСТАВ БЕЗРАБОТНЫХ ПО ПОЛУ** (по данным выборочного обследования населения; тысяч человек)

Всего – 98,8

Мужчины – 56

Женщины – 42,8

 **Заключение: методы борьбы с безработицей.**

Методы борьбы с безработицей определяет концепция, которой руководствуется правительство конкретной страны. Пигу и его последователи, считающие, что корень зла - в высокой заработной плате, предлагают:

* содействовать снижению заработной платы;
* разъяснять профсоюзам, что рост заработной платы, которого они добиваются, оборачивается ростом безработицы;
* государству трудоустраивать работников, претендующих на невысокий доход, в частности, поощрять развитие социальной сферы.

Из рекомендаций Пигу широко применяется деление ставки заработной платы и рабочего времени между несколькими работниками. Использование частичного рабочего дня сокращает безработицу даже при сохранении неблагоприятной конъюнктуры.

В мире накоплен богатый опыт борьбы с безработицей. Многие подходы к решению этой проблемы использовались на практике в конце 70-х годов, в не столь уж отдаленном прошлом, во время нефтяных кризисов.

Существует путь решения этой проблемы - через создание мощной сервисной системы по работе с кадрами...

Общеизвестно, что основа функционирования любой экономики - это трудовые ресурсы. Фразы типа "кадры решают все", или, наоборот, "незаменимых у нас нет" и т. п., возведенные в ранг идеологических лозунгов, лишнее тому свидетельство.

Наблюдаемые сегодня в России подвижки в экономической обстановке неизбежно сопровождаются миграцией специалистов. Вместе с тем, несмотря на то что сейчас много говорят об актуальности вопросов трудоустройства, подбора кадров и мониторинга трудовых ресурсов, реальный переход от слов к делу, т. е. организации полномасштабной сервисной службы по работе с кадрами, представляет собой неясную перспективу. Объем потенциального рынка рабочей силы, расширение потребности в специалистах, миграция кадров, изменение статуса специалистов и ряд других факторов существенно затрудняют деятельность по актуализации предложений и спроса на современном рынке труда. Отчасти в результате этого трудоустройством, поиском, подбором кадров и охотой за головами на профессиональном уровне сегодня занимаются несколько рекрутинговых компаний и небольшое число бирж труда. Сегодня без интегрального использования высокотехнологичных решений добиться успеха на ниве подбора кадров невозможно. Причем обычных решений типа работы с базами данных в этой прикладной области явно недостаточно - например, весьма сложно формализовать и заранее предугадать, какие навыки или личные качества потенциальных работников будут интересны компаниям через полгода или год. А составить адекватный портрет как нанимателя, так и претендента только на основе резюме, анкеты или даже одной личной беседы бывает очень трудно.

Существует также другая структура кадрового бизнеса, основопологающими принципами которой является:

* выявление потребностей клиента - компании или организации, желающей набрать персонал;
* поиск претендентов на вакантные места;
* выявление наиболее подходящих кандидатов;
* предоставление клиенту информации по выбранным специалистам;
* организация встреч;
* соблюдение гарантийных обязательств.

Кроме агентств на рынке трудовых ресурсов работают еще биржи труда, преследующие несколько иную цель - найти человеку работу, в то время как для агентств главное обеспечить компанию сотрудниками. Процесс подбора кадров начинается со встречи консультанта кадрового компании с клиентом и определения требований,

предъявляемых к потенциальным работникам. В соответствии с выдвинутыми условиями происходит отбор претендентов по базе данных. Если в базе нет нужных сведений, то поиск ведется другими путями, например через объявления в прессе.

Реальная жизнь, однако, зачастую выбивается из этой схемы. Например, иногда приходится "на месте" конкретизировать потребности клиента и вместе с ним разбираться, кто же в действительности требуется. А порой нелишне бывает объяснить, какие вообще имеются специалисты на нынешнем рынке, каков уровень их оплаты, спрос на каждую профессиональную группу - иначе говоря, предоставлять клиенту подробную консультацию. А для этого надо как минимум владеть актуальной информацией, следить за состоянием различных сегментов рынка - обрабатывать массу разноплановых данных, представленных в самых различных формах. Процесс подбора претендентов отнюдь не прост. Работа с резюме и поиск среди возможных претендентов - это только малая часть кадрового бизнеса, который отличается многообразием форм. В этом бизнесе существует много форм работы. Можно просто пересылать заказчику резюме - и пусть сам разбирается, просеивает, договаривается с кандидатами, производит профессиональный отбор. Можно провести предварительную работу с претендентами посредством интервьюирования, и изготовить полуфабрикат - пакет с документами на более-менее подходящих сотрудников. Работать можно как с активными аппликатами - ищущими в данный момент работу, так и с пассивным резервом, состоящим из специалистов, попавших в поле зрения агентства, но в данный момент уже трудоустроенных. Существует также практика, согласно которой поступившая однажды информация о специалисте навсегда остается в базе агентства; более того, за динамикой развития его карьеры менеджеры агентства ведут постоянное наблюдение. Время от времени они звонят данному специалисту, задавая вопросы типа: как дела, все ли в порядке, какие изменения произошли в карьере, а также ведут обзор периодической печати (кстати, к вопросу о пользе активных выступлений в специализированной и общественно-политической прессе), анализируют отзывы и рекомендации других клиентов агентства. Не исключена ситуация, когда информация об одном и том же специалисте попадает в банки данных разных рекрутинговых компаний. Такое внимание может показаться навязчивым, однако, при условии соблюдения конфиденциальности, оно свидетельствует о том, что данный специалист на виду, он котируется, о нем помнят и готовы предложить какие-то другие варианты. И наоборот, если тебе не позвонили, значит,ты никому не интересен, т. е. есть повод задуматься. Кстати, на Западе норма - один звонок в день специалистам дефицитных специальностей, а если больше, то ты на волне, и можно надеяться на очередной шаг в карьере. Все это, как говорили раньше, формирует уверенность в завтрашнем дне, а занудная, на первый взгляд, деятельность рекрутинговой компании способствует сглаживанию социальной напряженности в обществе и созданию цивилизованного рынка рабочей силы.

Очень важны в работе кадрового агентства результаты личной беседы с кандидатом и ее последующий анализ с привлечением всей имеющейся в распоряжении консультанта информации. Сбор этой информации может происходить через коллег или нынешнего руководителя данного специалиста. Сюда же входит и проверка резюме по ключевым параметрам: места работы, выяснение истинных причин увольнений и т. п. С человеком работают несколько консультантов, что исключает неизбежный в общении людей субъективизм и позволяет сформировать объективный портрет претендента. Тут важно собрать воедино отдельные записки, разрозненные отчеты о беседах, сделанные разными консультантами в разное время, подготовить информационный пул, достаточный для проведения непротиворечивой экспертной оценки. Проблемы могут возникнуть даже при обработке достаточно стандартной, но имеющей не более 30 % полей анкеты с четко определенными правилами заполнения, которые практически невозможно заранее определить.

Данная система является не только теоретически, но и практически обоснованной - она уже оправдала себя в России и странах Прибалтики

 **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.**

 "Экономикс" Кэмпбелл Р. Макконнелл, Стэнли Л. Брю, Москва, 1995 г.

"Общая экономическая теория" В. И. Ведяпин, Москва, 1995 г.

 "Рынок труда: занятость и безработица" Пристанева А. А., Киев, 1993 г.

Вестник Московского Университета, серия 5 - География, 1997 г., № 1