# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Филиал в г. Уфе

Кафедра социальной работы

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

По дисциплине «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

На тему

«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

СТУДЕНТА(КИ)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_КУРСА\_\_\_\_ОТДЕЛЕНИЯ

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.(студента)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

РАБОТУ ПРОВЕРИЛ:

Ф.И.О.(преподавателя)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ОЦЕНКА:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уфа 2011

Оглавление

Введение

Глава 1. Сущность рынка труда, его типология и структура

1.1 Определение рынка труда

1.2. Типология и структура рынка труда

Глава 2. Особенности эволюции российского рынка труда

Глава 3. Современное состояние рынка труда в России

3.1 Особенности рынка труда и занятости в современной России

3.2 Специфические особенности молодежного рынка труда

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Данная тема весьма актуальна в наше время, поскольку занятость представляет собой важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы. Кроме того, занятость - своеобразный индикатор, по которому следует судить о национальном благополучии, об эффективности выбранного курса реформ, их привлекательности для населения.

В статье 37 Конституции Российской Федерации говорится о том, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Исполнение законов о трудовой занятости населения - одна из важнейших гарантий обеспечения конституционного права на труд. В сложных условиях переходного периода, когда в стране формируются рыночные отношения, необходима целенаправленная ориентация результатов проводимых реформ на человека с помощью адекватной политики занятости населения. В свою очередь, политика занятости должна опираться на рыночную экономику с социальной направленностью.

Фундаментальную основу создания долгосрочных уникальных преимуществ составляют человеческие ресурсы, т.е. люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система ценностей, творческие и новаторские способности. Именно эти факторы позволяют обеспечить экономический рост, благосостояние и безопасность страны. Определяющую роль играют сфера труда, условия занятости, глубокие преобразования во всей системе трудовых отношений, без которых невозможно осуществить действительный поворот к человеку как главной цели функционирования социально- ориентированной экономики. Важнейшими индикаторами на рынке труда являются показатели уровня экономической активности населения, его занятости и безработицы. Повышение этих показателей ведет к несомненному улучшению рынка труда и его благосостояния. В отличие от других рынков рынок труда характеризуется высокой степенью неопределенности, особенностью функционирования, поскольку имеет дело со специфическим товаром. В этой связи исследование процессов формирования рынка труда и разработка адекватной системы его регулирования является для России одной из приоритетных задач, требующих решения в ближайшее время.

Экономическая основа трудовых отношений в нашей стране за последние полтора десятилетия претерпела серьезную трансформацию. Изменились и сами трудовые отношения. В частности, возросла роль таких форм занятости, которые либо запрещались, либо находились в зачаточном состоянии. В этом смысле российский рынок труда начинает все больше напоминать рынки труда развитых индустриальных стран, сохраняя вместе с тем свою специфику.

Объектом исследования является рынок труда как составная часть всей системы рыночных отношений.

Предметом исследования является становление рынка труда в России.

Целью работы является рассмотрение становления рынка труда в России в неразрывной связи с проблемами занятости населения.

К основным задачам работы относятся:

1. изучить сущность рынка труда, его типологию и структуру;

2. рассмотреть особенности эволюции российского рынка труда;

3. определить современное состояние рынка труда в России.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

Глава 1. Сущность рынка труда, его типология и структура

1.1 Определение рынка труда

Рынок труда как система экономических механизмов, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и ее использование, является неотъемлемой составной частью рыночной системы. Согласно определению Международной организации труда (МОТ), которого придерживаются многие зарубежные профсоюзы и специалисты по труду, рынок труда - это сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда.

Рынок труда имеет ряд особенностей. К рынку труда относится не только сфера обмена (купля-продажа) труда, но и сфера воспроизводства трудового потенциала (рыночные механизмы образования, профессиональной подготовки и др.) и сфера использования труда (рыночные механизмы управления персоналом на производстве). Составляющими элементами рынка труда являются люди, которые выступают носителями рынка труда и наделены такими человеческими качествами, как психофизиологические, социальные, культурные, религиозные, политические и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на интересы, мотивацию, степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка труда.[[1]](#footnote-1) Рынок труда сложился как система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке субъектами, каковыми являются: предприниматели, трудящиеся и государство. Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, профсоюзы - с другой. Государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты программ развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. Работники предлагают свою рабочую силу за плату, а работодатели предъявляют спрос на рабочую силу и платят за нее.

Таким образом, в рыночной экономике товары и услуги продаются и покупаются на разных рынках и рабочая сила выступает на рынках факторов производства как товар. На рынке труда, как и на прочих рынках, имеется предложение, спрос и цена - заработная плата. Следовательно, рынок труда в узком смысле представляет собой место, где встречаются работник, ищущий работу, и работодатель, ищущий работника с целью заключения договора о найме.

Рынок труда является открытой системой и потому на результативность его функционирования оказывают влияние многие факторы, которые можно свести в две группы: внешние и внутренние. Полная и достоверная информация может существенно сократить время пребывания на рынке труда, как работника, так и вакансии. Интенсивность поиска работы характеризует количество рассмотренных предложений в единицу времени (в день). Гибкость работника расценивается со стороны требовательности работника к условиям труда, гибкость работодателя характеризуется, наоборот, со стороны требований к качеству рабочей силы.

Конкурентоспособность работника представляет собой совокупность признаков, отвечающих настоящему уровню качества рабочей силы (высокий уровень квалификации и профессионализма, восприимчивость к нововведениям, знание компьютерных технологий, степень владения иностранными языками и др.) Существенные различия в конкурентоспособности работников могут вести к задержкам в подборе работы либо вообще к бесперспективности поисков.

Существенную роль играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест (по профессиям и отраслям, квалификационным признакам, географическому разрезу и др.). Новое состояние рынка труда вызвано развитием информационных технологий и микроэлектроники в 80-х годах. Высвобождение работников может привести к крупномасштабной безработице или же к сокращению рабочего времени.

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего, из общей численности населения нужно выделить ту часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (у нас, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины - от 16 до 55). Тем не менее, в общей численности населения можно выделить две крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму, которые в свою очередь подразделяются на определенные подгруппы. При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к двум основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда. Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний - основан на движении кадров внутри предприятия, либо на перемещении работника на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами.[[2]](#footnote-2) Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать для других предприятий, так как они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

1.2. Типология и структура рынка труда

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – гибкий рынок труда. Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости, направленная на максимизацию занятости, стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени. Сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это потенциальный рынок труда, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд. Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется циркулирующим рынком труда, где начинается его купля-продажа.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:[[3]](#footnote-3)

* высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции;
* работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции;
* работники, занятые физическим трудом, преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами;
* работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована;
* контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и международный рынок рабочей силы, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

* через миграцию труда и капитала;
* путем постепенного слияния национальных рынков труда, когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

Таким образом, рынок труда как социально-экономическая категория – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

Глава 2. Особенности эволюции российского рынка труда

В становлении российского рынка труда выделяют два этапа:

Первый (1991-1998г.г.) стал отражением глубокой трансформационной рецессии, растянувшейся почти на целое десятилетие и обусловившей сокращение занятости, рост открытой безработицы, снижение продолжительности рабочего времени, резкое падение реальной зарплаты.

Второй (1999-2005г.г.) связан с энергичным постранформационным подъемом, сопровождавшимся положительной динамикой базовых индикаторов рынка труда. Несмотря на глубокий трансформационный кризис, российской экономике удалось избежать масштабного сокращения рабочей силы и занятости, которое наблюдалось во многих странах ЦВЕ (наиболее яркий пример- Венгрия).

Первоначальное падение уровня занятости с 67 до 53% сменилось последующим его восстановлением до 60%; Такая « нечувствительность» занятости была отчасти следствием распространения ее нестандартных форм, таких, как

- непостоянная (временная) занятость;

- неполная занятость;

- недозанятость;

-сверхзанятость;

-самостоятельная занятость;

-неформальная занятость;

-занятость в домашних хозяйствах населения

В различных сегментах экономический процесс общего сокращения занятости протекал крайне неравномерно. В период реформ «ядро» и «периферия» демонстрировали совершенно разную динамику.

Кардинальные изменения произошли в отраслевой структуре российской занятости. В период реформ доля работающих в сфере услуг достигла 60% общей численности занятых (один из самых высоких показателей среди всех стран с переходной экономикой).

Своеобразная черта российского опыта - резкое сокращение рабочего времени в период реформ. «Визитной» карточкой российского рынка труда стали разнообразные «античные» способы адаптации - работа в режиме неполного рабочего времени и вынужденные административные отпуска, вторичная занятость и занятость в неформальном секторе, задержки зарплаты и теневая оплата труда, натуральная оплата и производство товаров и услуг в домашних хозяйствах населения.

Несвоевременная и скрытая оплата труда, неполная и вторичная занятость обусловливали персонализацию отношений между работниками и работодателями, вследствие чего явные трудовые контракты уступали место неявным. На протяжении большей части переходного периода российский рынок труда регулировался законодательством, унаследованным от советских времен. Вплоть до конца 2001 года в стране действовал Кодекс законов о труде (КЗоТ), принятый еще в 1971 году. Таким образом, на наибольшем тяжелом, начальном этапе реформирования российской экономики сохранялось законодательство, соответствовавшее особенностям планового хозяйства. С точки зрения регулирования форм занятости КЗоТ существенно ограничивал выход за рамки стандартного трудового договора.

Новое законодательство о труде стало итогом компромисса между различными политическими силами.[[4]](#footnote-4)

Резюмируя сказанное, можно констатировать, что российский рынок труда характеризовался относительно небольшими потерями в занятости, гибкостью рабочего времени и сверхгибкостью зарплаты, повсеместным распространением «атипичных» трудовых отношений, наконец, высокой формальной зарегулированностью и низкой эффективностью механизмов инфорсмента. В результате он оказался хорошо приспособленным к тому, чтобы амортизировать многочисленные негативные шоки, сопровождающие процесс системной трансформации.

Глава 3. Современное состояние рынка труда в России

3.1 Особенности рынка труда и занятости в современной России

Современная ситуация в России характеризуется существованием значительных диспропорций в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда и деформацией мотивационного механизма трудовой деятельности. Минимальная заработная плата в России в несколько десятков раз ниже установленной в США, а средняя по своей покупательной способности превратилась в минимальную и позволяет воспроизводство лишь работников низкой квалификации. Практически не стимулируется высококвалифицированный труд. Все это сопровождается снижением производительности труда. Можно выделить следующие особенности развития рынка труда в России:

* Рост безработицы. Следует учесть и тот факт, что среди высвобождаемых работников по разным причинам наметилось увеличение незанятости среди выпускников высших учебных заведений;
* Изменение распределения рабочей силы по секторам экономики- значительным потребителем рабочей силы стал частный сектор экономики. Относительно широкое распространение получила вторичная занятость, возникло немало рабочих мест, не требующих особой квалификации. Но при этом крупные промышленные предприятия сталкиваются с большими трудностями на пути поиска оптимальной численности работников, повышение эффективности их использования;
* Появление 2 млн. беженцев и вынужденных переселенцев, нуждающихся в трудоустройстве;
* Трудовой потенциал общества используется все менее эффективно: объем производства сократился в гораздо большей степени, чем численность занятых, существовавший и ранее на многих предприятиях избыток рабочей силы стал еще более очевиден;
* Глубокая территориальная дифференциация занятости -до 10 раз различается уровень безработицы в экономически активных и депрессивных регионах. Такая дифференциация в уровнях безработицы по регионам объясняется степенью деловой активности в регионах, сохранившимися у населения навыками самостоятельного хозяйствования, в частности, на земле;
* Низкий уровень пособий по безработице также выступает отличительной чертой российского рынка труда;
* Размывание границ между официальной и теневой занятостью, расширение теневой занятости. В России сформирован и существует значительный сектор теневой экономики (порядка 40% производимого ВВП). Однако он достаточно криминализирован, нестабилен и поэтому для законопослушных граждан малопривлекателен;
* Существенные различия между общей численностью и официально регистрируемой численностью безработных;
* Финансово-банковская, торгово-посредническая сфера, а также сферы государственного управления имеют уже сложившийся сегмент рынка труда, который характеризуется высоким уровнем монополизации, высокими требованиями к квалификации работников и высоким уровнем заработной платы. Занятым в традиционном бюджетном секторе проникнуть в эти сектора достаточно трудно.

В развитии рынка труда переходной экономики прослеживаются следующие тенденции:

1) Для переходной экономики характерен рост естественной нормы безработицы. Экономический спад обостряет проблему безработицы. Для традиционных рыночных экономик естественна реакция работодателей на падение объемов производства или чрезмерный рост заработных плат в виде сужения спроса на труд и высвобождения;

2) Сохранение перегруженности рабочей силой большинства крупных и средних предприятий является важной особенностью российской модели реформ в отличие от восточноевропейской, где уже в первой фазе реформ безработица достигла уровня, количественно соответствовавшего примерно половине от общего падения производства. В России эта пропорция была в 3-4 раза ниже. «Придерживание» избыточной рабочей силы в первый период реформ, хотя и препятствовало росту производительности труда и формированию необходимого рынка труда, но, с другой стороны, способствовало снижению социальной напряженности в условиях низкого уровня дохода;

3) Усугубляется несоответствие между быстро изменяющейся структурой спроса на рынке труда и сложившейся ранее профессионально- квалификационной рабочей силы. В переходный период рынок труда характеризуется высоким уровнем структурной безработицы;

4) Рынок определяет рациональную структуру занятости с точки зрения эффективного, по Парето, распределения ресурсов. Но его структура может быть неэффективна с социальной точки зрения, с позиции удовлетворения потребностей общества в материальных благах, создания условия расширенного воспроизводства.[[5]](#footnote-5)

Рынок труда в настоящее время, несмотря на достаточно жесткое регулирование, является наименее институциализированным элементом в структуре современной отечественной экономики. Институциональные преобразования на рынке труда находятся лишь на начальном этапе, и задача государства состоит в ускорении целенаправленного процесса становления формальных институтов рынка труда.

Сегодняшний российский рынок труда характеризуется несбалансированностью и неравновесностью. Перспективы выхода российской экономики из кризисного состояния во многом зависят от выбора модели занятости, применения эффективных методов регулирования рынка труда с целью устранения диспропорций и деформаций.

3.2 Специфические особенности молодежного рынка труда

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы. Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. В последнее время существенен для центральных районов России приток молодежи за счет беженцев и мигрантов. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях. В ходе анализа проблем были выработаны определенные конструктивные предложения.

1) Отсутствие опыта и стажа работы;

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта. Решение этой проблемы мы видим в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно-принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет. Еще одной возможностью получения выпускниками вузов необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы. Такие как различного рода рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров. Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы. Временная занятость выпускников в данном случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда. На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств, но идея должна продвигаться уже сейчас.

2) Проблема дискриминации женщин при приеме на работу;

Проблема заключается в том, что при приеме на работу работодатели предпочитаю брать на работу скорее мужчин, чем женщин. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей. Работодатель в данном случае предполагает возможную скорую беременность такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов. Изменить ситуацию крайне трудно, предлагаются следующие решения проблемы.

Прежде всего - использование возможностей служб и курсовой сети Департамента занятости для предоставления возможности женщинам пройти специальный тренинг, позволяющий впоследствии взаимодействовать с работодателем более успешно и преодолевать предрассудки, ведущие к дискриминации по половому признаку.

Другим предложением стало - использовать некие обходные пути, позволяющие женщине, несмотря на сложившуюся ситуацию, получить работу. Такими путями могут стать: работа на дому, разовые работы, самозанятость. Последний вариант предложен для женщин, обладающих высокой квалификацией и желающих иметь работу, позволяющую раскрыть их интеллектуальный и творческий потенциал.

3) Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда;

Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей. В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Другим механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Для этого могут быть использованы механизмы получения различного рода кредитования обучения студентов работодателями, что позволяет выпускникам определиться с дальнейшим местом работы.

4) Проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии;

Проблема "вуз - армия - рынок" состоит в том, что молодые люди, получившие специальность в вузе, при прохождении военной службы теряют квалификацию и, возможно, уже имевшееся место работы. После возвращения со службы эти граждане зачастую в силу различных причин не имеют возможности возобновить свою квалификацию. В результате рынок труда теряет квалифицированных специалистов, а граждане, отслужившие в армии - возможность получить достойную работу. Частично это связано с тем, что в данной ситуации, оказывается, практически невозможно получить статус безработного и встать на учет на бирже труда. В качестве возможных путей решения было предложено разработать на муниципальном уровне через департамент занятости населения специальную программу по адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии. К реализации данной программы могли бы подключиться общественные организации города. Одним из шагов реализации подобной программы может стать создание при общественных организациях консультативных центров по вопросам трудоустройства для рядовых запаса российской армии.

5) Инфантилизм молодежи в поиске работы;

Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда.[[6]](#footnote-6)

Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду. Кроме того, для российского общества актуальной является работа по включению в общественном сознании механизма активного поиска работы. Эта работа состоит, прежде всего, в информировании молодежи о принципах и технологиях поиска. Необходимо проводить специальные курсы для родителей с тем, чтобы способствовать включению данного механизма на уровне семьи.

3.3 Перспективные направления политики занятости

В условиях активного рынка труда сравнительно большое число лиц по тем или иным причинам попадает в течение года в ряды безработных, однако продолжительность таких периодов невелика. Примером являются США, удерживающие первое место в мире по числу создаваемых ежегодно рабочих мест. Динамизм американского рынка труда способствовал формированию “нового взгляда” на безработицу как на распространенное, но кратковременное явление. При этом, однако, американцы всерьез обеспокоены низким качеством новых рабочих мест. Проблема их “обогащения” является сегодня одной из ключевых в американской политике занятости. Политика занятости подчинена ключевой стратегической задаче - предоставлению каждому трудоспособному члену общества не просто любой работы, а возможности в наибольшей степени развить и реализовать свой потенциал, получая соответственно достойное вознаграждение за свой труд. Политика помощи безработным является органической частью общей стратегии и это определяет ее основные направления. Особое внимание уделяется, во-первых, длительно безработным, поскольку речь идет о возможной утрате накопленного человеческого капитала (ведущей составляющей национального богатства любой страны), во-вторых, молодежи, так как здесь потенциал приобретения и эффективного использования человеческого капитала может быть не реализован, в-третьих, специалистам-профессионалам как наиболее дорогостоящей и ценной категории работников.

Для России реальную опасность представляет деградация структуры рабочих мест и человеческого потенциала в результате сокращения занятости в отраслях, требующих труда высокого качества, и роста занятости в торговле и посреднической деятельности преимущественно в рамках неформального сектора. Кроме того, происходит нарастание длительной застойной безработицы. Так, активные меры, направленные на регулирование спроса на труд, требуют значительных финансовых затрат, поэтому их применение в российских условиях возможно лишь в очень ограниченных масштабах в районах очаговой безработицы.

Речь идет, в частности, о выплате предприятиям, предоставляющим работу определенным контингентам рабочей силы, в течение ограниченного периода времени субсидий, покрывающих часть заработной платы этих работников. Как правило, подобная мера применяется для стимулирования найма длительно безработных и молодежи. Субсидирование занятости обычно не ведет к созданию на предприятиях дополнительных рабочих мест, но содействует занятости тех контингентов, перспективы которых наименее благоприятны. В результате улучшается соответствие структур спроса и предложения труда, что понижает естественную норму безработицы.

Привлекательной, но дорогостоящей мерой являются прямые государственные вложения в создание новых рабочих мест. Безусловное ее преимущество - адресный характер. При наличии хотя бы минимальных средств такие программы наиболее рационально использовать на финансирование инфраструктурных проектов (дорог, мостов), в том числе в сельской местности. Это не только позволяет предоставить людям работу, но дает импульс развитию хозяйственной деятельности региона, что в свою очередь может создать дополнительные возможности занятости. Прямые государственные вложения в создание рабочих мест целесообразно направлять также на целевые программы содействия занятости инвалидов и лиц с ограниченной трудоспособностью.[[7]](#footnote-7)

Значительно лучшую перспективу в российских условиях могут, на наш взгляд, иметь активные меры, направленные на комплексное регулирование спроса и предложения труда. Ключевое место среди них занимает рациональное использование гибких форм занятости. На Западе в последнее десятилетие гибкая занятость развивается очень быстро. Появились новые категории работников, традиционно работающие в определенной фирме, но занятые неполное рабочее время или работающие временно по гибкому графику на разных работодателей. Этот процесс, однако, неоднозначен и нередко протекает достаточно болезненно. Поэтому необходимо проанализировать последствия распространения гибких форм занятости в России и выработать адекватные методы регулирования этой сферы.

В условиях вынужденного сокращения объема производства и соответственно спроса на труд персоналу было предложено 150 вариантов четырехдневной рабочей недели. В результате компании удалось сохранить квалифицированную рабочую силу, а работники получили возможность достаточно свободно маневрировать своим временем, выбирая наиболее удобный для себя режим труда. Такое решение проблемы, не требующее к тому же дополнительных финансовых ресурсов, на наш взгляд, предпочтительней, чем принудительные отпуска для части занятых или введение единых для всех 1-2-х нерабочих дней в неделю.

Важнейшим направлением политики занятости является поддержка и формирование структуры мелкого бизнеса. В большинстве стран основная часть новых рабочих мест создается сегодня не на крупных, а на мелких и средних предприятиях. Это направление представляется перспективным для России, хотя требует не только финансовых затрат, но и квалифицированных кадров для различных консультационных служб, бизнес-инкубаторов и т.д.

Таким образом, в странах с развитой рыночной экономикой наблюдается усиление и пассивной политики занятости. На наш взгляд, для России представляют интерес два вида программ:

* увязка получения пособия с профессиональной подготовкой, переподготовкой или получением дополнительного образования;
* использование в целях получения дополнительного образования и переподготовки вынужденных отпусков.

В условиях России крайне необходимы целевые программы, направленные на укрепление позиций на рынке труда работников с высоким уровнем образования. Для решения их специфических проблем во многих европейских странах (в Великобритании, Франции, Дании и др.) действуют специальные подразделения национальных служб занятости.

Заключение

Исследовав вопрос рынка труда как в России, можно сделать следующие выводы:

1) Рынок труда - это система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, трудящимися и государством) по поводу найма, использования работника в общественном производстве.

2) Объектом купли-продажи на рынке труда является право на использование рабочей силы, предметом торга является определенный вид способностей человека и продолжительность его применения.

3) Рынок труда имеет ряд особенностей. К рынку труда относится не только сфера обмена (купля-продажа) труда, но и сфера воспроизводства трудового потенциала (рыночные механизмы образования, профессиональной подготовки и пр.), но и сфера использования труда (рыночные механизмы управления персоналом на производстве).

4) Особенностью формирования рынка труда в России является гипертрофированное развитие скрытой безработицы, в состав которой включаются лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства могут быть высвобождены.

5) Из классических форм безработицы в экономике России отмечается рост фрикционной и структурной форм. Уровень циклической безработицы вырос после финансового кризиса в августе 1998 года, но снизился с началом промышленного подъема 1999 года. Вместе с тем растет застойная (хроническая) безработица, связанная с низкой мобильностью и слабой конкурентоспособностью безработных на рынке труда.

6) Безработица в России носит ярко выраженный региональный характер. Это социальное явление в наибольшей мере затронуло менее развитые, аграрные регионы и регионы с наиболее высокой долей ВПК.

7) Государственными мерами борьбы с безработицей в России являются:

-создание Федеральной государственной службы занятости, основой которой являются региональные центры занятости населения;

- поощрение государственными субсидиями частичной занятости, выдача кредитов под заработную плату на начальных этапах переходного периода в России;

- долгосрочный выход на пенсию широко использовался для предотвращения безработицы среди госслужащих в начале переходного периода;

- расширение программ переподготовки;

- социальная помощь безработным через пособия по безработице.

8) В нашем регионе наряду с территориальными программами занятости населения весомый вклад в стабилизацию ситуации на рынке труда вносят такие областные программы, действующие на территории области, как «Финансовое оздоровление сельскохозяйственных предприятий», «Государственная поддержка социально-экономического развития отдаленных труднодоступных территорий», «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса» и другие.

9) Однако, в целом относительно спокойное отношение государственных органов к проблемам занятости вызывает тревогу. Плохо изученные (слабоструктурированные) скрытые виды женской и молодежной безработицы во многих регионах становятся факторами нарастающих социальных опасностей. Эти категории безработных, потерявшие работу вследствие структурно- регрессивных спадов производства, кризисно- депрессивного состояния того или иного региона, пополняют трудовые ресурсы теневой экономики, криминальных структур (спекулянтов, рэкетиров, проституток и т.д.)

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года
2. Федеральный закон « О занятости населения РФ» от 19.04.1991 №1032-1 с изм. и доп.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: издательско-книготорговый центр « Юринформ», 2002
4. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда: Конспект лекций.- Ростов н /Д: Феникс, 2005.-224с.
5. Борисов Е.Ф. Экономическая теория :Учебник.-М.: Юрайт-Издат,2006
6. Введение в макроэкономику: Учебное пособие для вузов/ М.Е. Дорошенко, Г.М. Куманин и др.; Под ред. М.Е. Дорошенко.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.-175с.
7. Викторов И.С., Макашева А.Ж. « Социально-правовые аспекты проблемы занятости населения».// Трудовое право. Август 2007г.-с.71
8. «Гарантии и компенсации при безработице».//Социальное обеспечение.№6-март 2008. С.32-33
9. Гимпельсон В., Капелюшников. « Нестандартная занятость и российский рынок труда».// «Вопросы экономики» №1-2008

10) Журавлева Г.П. Экономика: учебник/Г.П. Журавлева.-М.: Экономистъ, 2007г.

11) Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы.- М.: Наука, 2007г.

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория :Учебник.-М.: Юрайт-Издат,2006 [↑](#footnote-ref-1)
2. Гимпельсон В., Капелюшников. « Нестандартная занятость и российский рынок труда».// «Вопросы экономики» №1-2008 [↑](#footnote-ref-2)
3. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы.- М.: Наука, 2007г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Викторов И.С., Макашева А.Ж. « Социально-правовые аспекты проблемы занятости населения».// Трудовое право. Август 2007г.-с.71 [↑](#footnote-ref-4)
5. Журавлева Г.П. Экономика: учебник/Г.П. Журавлева.-М.: Экономистъ, 2007г. [↑](#footnote-ref-5)
6. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы.- М.: Наука, 2007г. [↑](#footnote-ref-6)
7. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда: Конспект лекций.- Ростов н /Д: Феникс, 2005.-224с. [↑](#footnote-ref-7)