**МУК ПЕТРОГРАДСКОГО РАЙОНА**

**РЕФЕРАТ**

**ПО ЭКОНОМИКЕ**

**НА ТЕМУ «БЕЗРАБОТИЦА»**

Ученика №47 школы 9”A” класса

Стратилатова Владимира

Преподаватель экономики

Елена Георгиевна

Санкт-Петербург

2002

**СОДЕРЖАНИЕ.**

Введение ……………………………………………………………3стр.

Виды безработицы ………………………………………………...3стр.

Причины безработицы ……………………………………………..5стр.

Методы борьбы с безработицы ……………………………………6стр.

Кеинсианцы и Монетористы ………………………………………………...6стр.

Заключение …………………………………………………………………….10стр.

**ВВЕДЕНИЕ**

«Работа отгоняет от нас три великих зла:

скуку, пороки и нужду…

Труд - … единственное средство

сделать жизнь сносной ».

(Вольтер)

На Земле проживает более чем 6,5 млрд. человек. Доля России – 2,6 % . Как правило, прирост населения ниже в странах с высоким удельным весом городского населения. По этому показателю Россия находится в числе индустриально развитых государств (74 %). Низкий демографический прирост чаще всего компенсируется качеством рабочей силы: профессиональным мастерством, высоким образовательным уровнем. Плохо, если сокращение численности населения вызвано социально-политическими или экологическими потрясениями. Свидетельством болезни общества становится заметное снижение коэффициента рождаемости и падения средней продолжительности жизни. Достижение высокого уровня занятости - одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономика создает дополнительные рабочие места, чтобы обеспечить материально население. Не малый урон безработица наносит жизненным интересам людей, не давая себя показать в том роде деятельности, в котором он преуспел. Но безработица является основным показателем состояния экономики.

**Виды безработицы.**

Показатель ***уровня безработицы*** используется для измерения масшта­бов безработицы и измеряется как доля официально зареги­стрированных безработных к численности занятых в производстве. Так же безработица имеет несколько видов.

***Фрикционная безработица*** отражает текучесть кадров, связанную с переменой рабочих мест, места жительства. Среди со­вокупной рабочей силы какая-то часть постоянно находится в дви­жении, перемещаясь на но­вые рабочие места. Этот тип безработицы включает в себя людей, которые незаняты в связи с переходом с од­ной работы на другую и в течение не­дели рассчитывают приступить к работе на новом месте, а также работни­ков в тех отраслях, где вре­менные увольнения являются нормой без влияния на общий уровень дохода людей.

***Структурная безработица***. С течением времени в структуре потребитель­ского спроса и в тех­нологии происходят важные изменения, которые, в свою очередь, изме­няют структуру общего спроса на рабочую силу. Из-за таких изменений спрос на некоторые виды профессий уменьшается или вовсе прекращается. Спрос на другие профессии, включая новые, увеличивается. Возникает без­работица, т.к. рабочая сила реагирует на это изменение медленно и ее структура не отвечает новой структуре рабочих мест.

Разница между структурной и фрикционной безработицей весьма не­определенная. Существенное различие состоит в том, что у “фрикционных” безработных есть навыки, которые они могут про­дать, а структурные без­работные не могут сразу получить работу без переподготовки. Фрикционная безработица носит кратко­срочный характер, а структурная более долговременная и поэтому считается более серьезной проблемой.

***Институциональная безработица*** возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна. Допустим, не­полна информация о вакантных рабочих местах. Уровень безрабо­тицы был бы ниже при нала­женной работе системы информации. В этом же направлении действует завышенное пособие по безработице или заниженные налоги на доходы. В этом случае возрастает про­должительность безработицы т.к. гасятся сти­мулы для энергичных поисков работы.

***Циклическую безработицу*** вызывает спад производства во время про­мышленного кризиса, депрессии, спада, т.е. фаза экономи­ческого цикла, ко­торая характеризуется недостаточностью общих, или совокупных, расхо­дов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине циклическую безрабо­тицу иногда называют безработицей, связанной с дефицитом спроса. С пе­реходом к оживлению и подъему число безработных обычно становится меньше.

***Добровольная безработица*** вызвана тем, что в любом об­ществе суще­ствует прослойка людей, которые по своему психиче­скому складу или по иным причинам не хотят работать. Даже попытка, например, устроить «бомжей» на работу не привела к переориентации людей этой категории.

Таким образом безработица является характерной чертой рыночной экономики. В то же время понятие ***“полная занятость”*** не озна­чает полного отсутствия безработицы. Экономисты считают *фрикционную* и *структурную* безработицу неизбежной. Таким образом, даже при полной занятости безработица существует. Уровень безработицы при полной занятости называется ***естественным уровнем безработицы***.

Самое время ознакомиться с методикой, разработанной между­народной организацией труда (МОТ), и в частности с опытом, накопленным в этой области США.

Для расчета показателей безработицы производится сбор данных на основании ежемесячных опросов около 50 тысяч случайно выбранных се­мейных хозяйств. Вопросы касаются следующих про­блем: имел ли тот или иной человек работу на прошлой неделе; пы­тался ли он найти работу; сколько времени он уже потратил на трудоустройство, какие действия он предпринимал с этой целью. Опрашиваемые лица имели возраст больше 16 лет. К безработным относят лиц старше 16 лет, которые в рассматриваемый период: не имели работы (доходного за­нятия); занимались активными поисками работы; были готовы при­ступить к работе. Не занятых в общественном производстве и не стремящихся полу­чить работу лиц не учитывают при определении численности рабочей силы. Многие из этих лиц могут трудиться, но не хотят из-за тех или иных причин. К ним относятся студенты, которые учатся на дневном отделении, домохозяйки, пенсионеры. Из этого списка исключаются дети, не достигшие 16 лет и заключённые отбывающие наказания.

Тем не менее, методология Международной организации труда не может преодолеть некоторых неточностей, связанных с измере­нием уровня безра­ботицы, в связи, с чем официальное определение нормы безработицы можно критиковать как за уменьшение истин­ного числа безработных, так и за его преувеличение. Одним из спо­собов избежания неясностей является сопос­тавление официального определения безработного с понятиями "неработающий" и "неспособный найти работу".

***"Безработный и "неработающий".*** На практике определения безработ­ного и занятого существенно отличаются от понятий "работающий" и "неработающий". Многие рабо­тающие не попадают в ка­тегорию занятых, например, домохозяйки. Они учитываются в качестве занятых только тогда, когда они за свой труд получают денежное возна­граждение. Кроме того, в число заня­тых не включаются работающие дети до 16 лет, независимо от того, получают ли они заработную плату за труд или работают бесплатно. Безработными не считаются те, кто отсутствует в данный момент на рабочем месте из-за болезни или плохой погоды, а также так называемые "частично занятые" (работающие непол­ный рабочий день и т.д.).

***"Безработный" и "неспособный найти работу".*** Эти два понятия тоже лишь приближены. Например, в число безработ­ных попадают люди, временно уволенные с места службы, а также на­шедшие место работы и предполагающие начать работать в течение месяца. Вряд ли можно также говорить о "неспособности найти работу" у тех, кто оставил прежнее место в поисках лучшего варианта. Неспособным найти работу являются инвалиды и тд.

**ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ.**

Анализ **причин безработицы** дают многие экономические школы. Одно из самых ранних объяснений дано в труде английского экономиста-священника **Т. Мальтуса**. Мальтус заметил, что безработицу вызывают демографические причины, в результате которых темпы роста наро­донаселения превышают темпы роста производства. Но эта теория не относится к высокоразвитым странам с низкой рождаемостью. Более тщательно исследовал эту проблему **К.Маркс.** В своей книге «Капитал» 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. Но эта теорема тоже не совершенна т.к если рост рабочих мест растет то и спрос на рабочею силу тоже растет, то безработица исчезает или становится меньше.

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 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.

## 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.

**КЕЙНСИАНЦЫ И МОНЕТАРИСТЫ.**

В 1950-х годах в политике государственного регулирования применя­лись кейнсианские методы. ***Кейнсианцы*** считали, что само­регулирующаяся экономика не может преодолеть безработицу. Уро­вень занятости зависит от так называемого "эффективного спроса" (упрощенно - уровня потреблений и инвестиций).

Дж.-М. Кейнс писал: "Хроническая тенденция к неполной занятости, ха­рактерная для современного общества, имеет свои корни в недопотреблении..."[[1]](#footnote-1).

Недопотребление выражается в том, что по мере повышения доходов у потребителя у него в силу психологических факторов "склонность к сбе­режению" превышает "побуждение к инвестициям", что влечет спад произ­водства и безработицу.

Кейсианцы указали на необходимость государственного экономического воздействия для достижения полной занятости. Прежде всего следует повысить эффективный спрос, снижая ссудный процент и увеличивая инвестиции. Неокейнсианцы вводят понятие "мультипликатор занятости", который рассматривается как прирост всей занятости по отношению к первичной занятости в от­раслях, сильно взаимо­связанных друг с другом, в которые произве­дены инвестиции.

Согласно взглядам автора "Общей теории", "подлинная" ин­фляция воз­никает только тогда, когда экономика страны достигает уровня полной за­нятости, до этого момента рост денежной массы влияет не на уровень цен, а на объем производства. Небольшая ("ползучая") инфляция имеет, с точки зрения кейнсианцев, полезный эффект, сопутствуя росту производства и до­хода.

***Монетаристы.***Инфляция не рассматрива­ется ими как "неизбежная плата" за достижение высокого уровня занятости. В 1967 году М. Фридмен высказал мысль о существовании "естественного уровня безработицы", который жестко определен ус­ловиями рынка труда и не мо­жет быть изменен мерами государст­венной политики. Если правительство старается поддержать занятость выше ее "естественного уровня" с помо­щью традиционных бюджет­ных и кредитных методов увеличения спроса, то эти меры будут иметь кратковременный эффект и приведут лишь к росту цен.

Монетаристы, считали, чем выше темпы инфляции, тем в большей степени участники воспроизводственного процесса учиты­вают в своих действиях предстоящий рост цен и стараются его ней­трализовать с помо­щью специальных оговорок в трудовых соглаше­ниях, контрактах и т.п. Следовательно, с течением времени стимули­рующий эффект инфляции, на который делали упор кейнсианцы, ослабевает. Чтобы активизировать про­изводство, правительство вы­нуждено прибегать к дополнительным скачкам инфляции, что ведет ко все более крупным дозам дефицитного финансиро­вания из бюд­жета. Видя "бессмысленность" политики стимулирования спроса, Фридмен считал нерациональным достижение полной занятости.

Среди аргументов монетаристов по поводу несостоятельности кейнсианской политики ставился акцент на непредсказуемость ре­зультатов государственного вмешательства из-за больших задержек в проявлении эффекта этих мер. Позднее монетаристы указывали также на эффект вытеснения частных инвестиций вследствие оттока материально-денежных ресурсов в сферу государственных опера­ций: то, что выигрывает хозяйство от увеличения госинвестиций, оно теряет из-за сокращения вливаний из частного сектора.

Однако при всех своих положительных чертах теория естест­венной нормы безработицы снимает с капитализма ответственность за судьбы миллионов безработных и объявляет нехватку вакантных рабочих мест результатом "свободного выбора" людей, добровольно отказывающихся участвовать в трудовом процессе.

Монетаристские методы регулирования занятости достаточно радикальны, но не несут в себе в то же время адекватной эффек­тивности. Монетаристы обвиняют рабочих в том, что они воздержи­ваются от работы и получают компенсацию в виде пособий. Отсюда рекомендации отменить эти пособия, чтобы заставить людей работать. Монетаристы предлагают отказаться от стимулирования экономиче­ского роста путем увеличения спроса. Однако политика ограничения спроса может вызвать несопоставимые потери для народного хо­зяйства. Но, существует ещё один 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. Сегодня без интегрального использования высокотехнологичных решений добиться успеха без 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, основополагающими 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 агентства 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, 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. 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. Так, предоставив дополнительные услуги, можно выполнить работу оперативнее и лучше. Иногда лишние усилия могут оказаться даже важнее, чем сам результат - заказчик остался доволен тем, что в круг поиска попали все доступные специалисты, в работе не было сбоев, а агентство сделало все возможное, чтобы получить необходимые сведения о сложившемся на данный момент рынке труда. И, наконец, учитывая, что Россия уже давно стала членом международного сообщества, и, следовательно, заказчики и специалисты вправе распространять свои интересы за пределы страны, рекрутинговые агентства должны иметь контакты с зарубежными компаниями, занимающимися аналогичным бизнесом.

# 

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Исходя из вышеизложенного, очевидно, что проблема безра­ботицы является ключевым вопросом в рыночной экономике, и, не решив его невозможно наладить эффективную деятельность эконо­мики. Но как не старайся безработица будет всегда. Огромный экономический спад, развалив промышлен­ность, не мог не затронуть рынок труда. До недавнего времени Правительство России не обращало должного внимания на данную проблему. Но положение отчасти поменялось с приня­тием некоторых законов и положений, в которых упор делается на совершенствова­ние рыночных механизмов регулирования занятости.

1. - “Общая теория занятости, процента и денег” Дж.-М. Кейнс, Москва, 1993 г. [↑](#footnote-ref-1)