



# Рынок труда



**Содержание**

**Введение**

**1. Теоретические основы рынка труда в российской экономике и его основные ХАРАКТЕРИСТИКИ**

**1.1 Эволюция взглядов на рынок труда**

**1.2 Институты рынка труда в современной экономике**

**1.3 Сущность занятости и безработицы как характеристик состояния рынка труда**

**2. Анализ современного состояния рынка труда России**

**2.1 Исследование динамики и структуры занятости населения**

**2.2 Анализ тенденций изменения безработицы на рынке труда**

**2.3 Основные направления по повышению эффективности функционирования рынка труда в России в условиях кризиса**

**Заключение**

**Список использованной ЛИТЕРАТУРЫ**



В условиях современного развития экономических отношений рынок труда занимает важное место. С одной стороны, он является элементом экономической системы и от эффективности его функционирования зависят национальное благополучие, стабильность общества и эффективность социально-экономических преобразований. В то же время, выступая самостоятельной системой, он опосредует влияние этого развития на благосостояние населения и характер многих социальных процессов, усиливая или сглаживая возникающие противоречия. Исследование совокупности отношений, складывающихся на рынке труда, особенно актуализируется в условиях мирового экономического кризиса.

Актуальность темы курсовой работы усиливается и тем обстоятельством, что субъекты российского рынка труда еще только накапливают опыт функционирования в новых экономических условиях. Функционирование рынка труда сопряжено со множеством сложностей, столкновений интересов различных социальных групп. Это нередко вызывает социальную напряженность и общественные диссонансы. В данной связи мероприятия, проводимые с целью урегулирования конфликтов, должны носить толерантный, компромиссный характер, учитывать интересы всех участников трудовых отношений. В результате исследование роли, значимости, особенностей функционирования рынка труда и совершенствование механизма регулирования протекающих в нем процессов являются важными и злободневными.

Теоретическим аспектам рынка труда уделяли внимание отечественные авторы Е.Ф. Борисов, Ф. Бурджалов, В.Я. Иохин и др.

Прикладные исследования, посвященные функционированию и развитию рынка труда в России, отражены в трудах отечественных ученых-экономистов: Е.Я. Варшавской, Т. Карабчука, И. Кульковой и др. Кроме этого были использованы материалы официального сайта Федеральной службы государственной статистики.

Главная цель курсовой работы - разработка предложений по совершенствованию рынка труда в России в условиях кризиса.

Реализация цели курсовой работы обусловила постановку и решение следующих взаимосвязанных задач:

- изучить теоретические основы рынка труда в российской экономике и его основные характеристики;
- проанализировать современное состояние рынка труда России;
- обозначить направления совершенствования рынка труда России в условиях кризиса. Методологической базой написания курсовой работы явились общенаучные методы познания, системный анализ и синтез, структурный, сравнительный, экономико-статистический методы.

Структура курсовой работы состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

В первой главе проведена систематизация идей, отражающих содержание рынка труда учеными-экономистами и объединенных рамками выделенных научных парадигм; выявлена социально-экономическая сущность рынка труда и его основных характеристик, рассмотрены институты рынка труда.

Во второй главе представлен анализ современного состояния рынка труда России, а также даны предложения по совершенствованию рынка труда.

В заключении обобщены результаты курсовой работы, приведены основные теоретические выводы, а также рекомендации.

## 1. Теоретические основы рынка труда в российской экономике и его основные характеристики

### 1.1 Эволюция взглядов на рынок труда

Макроэкономическая категория «рынок труда» характеризуется многоаспектностью своей трактовки и определяется в основном как система общественных отношений, связанных с движением рабочей силы, или как сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу [5, С.257].

В экономической теории можно выделить ряд подходов к анализу рынка труда.

В основе неоклассического подхода лежат постулаты классической политэкономии (П. Самуэльсон и др.), в 80-х гг. XX в. ее поддерживали сторонники концепции экономики предложения (А. Лаффер и др.). Приверженцы этой концепции полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе равновесия цен, т.е. основным рыночным регулятором служит цена в данном случае рабочей силы (заработная плата). Из неоклассической концепции следует, что цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие.

Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются кейнсианцы. В отличие от неоклассиков они рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия. Именно Кейнс является родоначальником современной теории занятости. Главный вывод этой теории состоит в том, что при капитализме не существует механизма, гарантирующего полную занятость. Причины безработицы кроются в значительной мере в отсутствии полной синхронности в принятии основных экономических решений, в частности решений о сбережениях и инвестициях. Кроме того, кейнсианцы ставят под сомнение положение об эластичности цен и заработной платы. При этом и цены на продукцию, и заработная плата устойчивы к понижению вследствие наличия ряда факторов, например влияния профсоюзов, монополий, законодательства о минимальной заработной плате.

Как и сторонники кейнсианского подхода, представители школы монетаристов (прежде всего М. Фридмен) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения.

По мнению представителей данной школы, для рынка труда негативными факторами являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. По мнению монетаристов, денежная политика в конечном счете должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда и не связанного с циклической конъюнктурой в экономике [10, С.530]

Еще один распространенный теоретический подход к механизму функционирования рынка труда представлен школой институционалистов (Дж. Данлоп, Л. Ульман и др.). Основное внимание в ней уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп.

В марксистской экономической теории рынок труда определяется как рынок особого рода. Его отличает от других рынков разница товара «рабочая сила» и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом.

Это кардинально отличает рабочую силу от всех прочих ресурсов, обеспечивает ее ключевое значение в общественном производстве. Кроме того, марксисты полагают, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения. Ни одна из выше рассмотренных в работе теорий не имеет оснований претендовать на то, чтобы называться общей, универсальной для любого времени и степени развития хозяйственных отношений. Теоретические конструкции чаще всего строятся на базе одного определяющего начала. Так, в марксизме доминирует экономическое неравенство между наемными работниками и предпринимателями; неоклассическая теория определяет значимость рыночного характера взаимоотношений участников рынка труда; кейнсианство выделяет значимость регулирования рынка труда; институционализм считает главным законодательно установленные правила, традиции на рынке труда. Ценность многих теорий заключается в том, что они дали важный опыт проникновения в суть рассматриваемых трудовых отношений (классическая и неоклассическая теории, марксистская теория, кейнсианская теория), показали многие «нетрадиционные области» рынка труда (институциональная теория, концепции будущего труда). Многие ученые совершили в изучении рынка труда столь глубокий переворот, что сегодняшнюю экономическую теорию, и экономику труда в частности, без их имен нельзя считать полноценной. Это выдающиеся экономисты А. Смит, К. Маркс, Дж. Кейнс, А. Маршалл, Г. Беккер, Дж. Гэлбрейт, А. Тоффлер, О. Уильямсон, Дж. Рифкин и др. [6, С.117] Для российской науки характерен интерес к сущности явления, четкости и единству формулировок, что находит отражение и в формировании системы понятий, характеризующих рынок труда. К настоящему моменту методические подходы к исследованию рынка труда в России в значительной мере сформированы. Это касается и методик статистических наблюдений, и анализа тенденций в сфере безработицы и занятости, и прогнозирования, и составления программ развития рынка труда. Между тем характер социально-трудовых отношений и специфика функционирования рынка труда являются дискуссионными в среде отечественной ученой элиты. В целом в современной российской экономической науке сформировался взгляд на рынок труда как на систему социально-экономических отношений между его субъектами относительно всего комплекса трудовых отношений. Выделяются четыре основных подхода к трактовке рынка труда. Первый подход определяет рынок труда как важнейший элемент национального рынка. В этом случае рынок труда рассматривается как подсистема рыночной экономики, «вычленяется» из общей массы ресурсных рынков и наделяется высокой приоритетностью, сохраняя тесные взаимосвязи с общей экономической конъюнктурой. Второй подход рассматривает рынок труда как один из видов товарного рынка со специфичным товаром. Единого мнения о товаре, представляющем рынок труда, нет. Третий подход определяет рынок труда с позиции общественного института и показывает, с одной стороны, его функционирование как социально значимого института, а с другой стороны, значимость институтов рынка труда. Четвертый подход не рассматривает общепринятую терминологию, отрицает возможность наличия рынка труда и купли-продажи товара рабочей силы или труда. Такая радикальная точка зрения предполагает в рынке труда образное выражение механизма ценообразования и реализации противоположных интересов участников рынка, не имеющего ничего общего со свойствами рынка как такового



В результате выяснилось, что четыре подхода к определению рынка труда не являются диаметрально противоположными, а представляют собой его различные грани. Становится очевидным, что системный подход к исследованию рынка труда является наиболее приоритетным. Работы современных ученых-экономистов, таких как Р. Капелюшников, В. Гимпельсон, Г. Резник, В. Каменецкий, Н. Тейтельман, С. Михнева, В. Шепелев, отличает отсутствие вульгаризма в подходах, доктринерства, догматизма, что проявляется в значительной дифференциации, многогранности, уникальности полученных результатов. Рынок труда рассматривается как социально-экономическая система, которая в современных условиях позволяет человеку добиваться реализации двух поставленных им задач - удовлетворения его потребностей и как работника, и как развивающейся личности. Применяя узкий подход к обоснованию рынка труда как экономической категории, рынок труда определяется как рынок, на котором предметом торга выступают предполагаемые, имплицитные результаты, получаемые за счет трудовой деятельности, а также качественные характеристики рабочей силы и рабочих мест, в совокупности выявляющие трудовые доходы участников рынка. Широкий подход дополняет существующие представления о рынке труда. В этом случае под ним понимается система социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями, отражающая степень участия каждого из них в хозяйственной деятельности в целях получения наилучших результатов труда и достигнутый уровень интересов [19, С.11]. Таким образом, в экономической науке существуют различные теории рынка труда. Ценность многих теорий заключается в том, что они дали важный опыт проникновения в суть рассматриваемых трудовых отношений, показали многие «нетрадиционные области» рынка труда.

## 1.2 Институты рынка труда в современной экономике

Развитые и эффективно функционирующие институты задают систему положительных и отрицательных стимулов, направляя поведение людей в определенное русло и, тем самым, делая ситуацию на рынке труда и в сфере социально-трудовых отношений более определенной [4, С.124]. Институтами рынка труда понимаются, во-первых, «правила игры», закрепленные в законах, нормативных актах, принципах, социальных нормах, во-вторых, учреждения и организации, формирующие инфраструктуру рынка труда, целевой функцией которых является оптимизация поведения участников социально-трудовых отношений, в-третьих, механизмы, регулирующие функционирование рынка труда и его развитие. В структуре институтов рынка труда различают формальные и неформальные институты, регламентирующие взаимодействие индивидов и групп в социально-трудовой сфере (

К формальным институтам, прежде всего, относятся законы и нормативные акты. Трудовым кодексом регламентируются условия найма, увольнения, оплаты труда, его дифференциации, демографические, гендерные и социальные аспекты трудовых отношений. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» определяет правовые, экономические, организационные основы развития рынка труда, его основных институтов, а также гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на социальную защиту от безработицы. Экономические агенты реализуют эти права как «пучок правомочий», позволяющих принимать необходимые решения по поводу ресурсов данного вида. Инструментом, который реализует «обмен правомочий», является контракт. Различают контракты явные и неявные, кратко- и долгосрочные, индивидуальные и коллективные. Для того чтобы сократить издержки, связанные с невыполнением (не полным выполнением) обязательств по контракту, избежать проявления различных форм оппортунистического поведения, снизить риски, связанные с непредвиденными обстоятельствами, необходимы определенные гарантии, которые бы, во-первых, облегчали адаптацию к непредвиденным событиям в течение срока действия контракта и, во-вторых, обеспечивали его защиту. В связи с этим важную функциональную роль играют институты контроля за соблюдением контрактов на рынке труда, включая трудовой арбитраж, трудовую инспекцию, профсоюзы. Не менее значимы институты посредничества и информационной поддержки контрагентов рынка труда. Они включают центры занятости, службы трудоустройства и информации населения, частные и государственные кадровые агентства и т.д.

В системе формальных институтов, регулирующих рынок труда, институты государственного регулирования включают органы контроля, систему страхования рисков безработицы, государственные службы занятости населения и др. Государство законодательно регулирует условия найма, режим работы, организацию оплаты труда, порядок заключения коллективных договоров, привлечение иностранной рабочей силы для работы на российских предприятиях. Государственное регулирование рынка труда возможно также путем установления размеров минимальной оплаты труда, индексации заработной платы с целью защиты ее от инфляции. Система мер, направленных на повышение эффективности институтов государственного регулирования рынка труда, предполагает формирование прочной правовой основы; совершенствование регулирования условий найма персонала посредством заключения коллективных соглашений и контрактов на основе переговоров между работодателями, работниками и профсоюзами; формирование механизма индексации заработной платы с учетом стоимости жизни; улучшение системы нормирования труда, оптимизацию налогообложения. Государство выступает также непосредственным работодателем, создавая рабочие места в общественном секторе, формирует спрос на труд через механизм государственных закупок товаров и услуг.

Институты социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой представляют эффективную систему регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей. Переговоры ведутся при посреднической роли государства, которое может участвовать в переговорном процессе непосредственно (через своих представителей) и опосредованно (через арбитражные органы, согласительные комиссии и законодательные акты). Эффективные институциональные системы обеспечивают согласование интересов работника, работодателя, государства. В России в рамках социального партнерства для ведения переговоров и подготовки проектов соглашений на всех уровнях созданы региональные трехсторонние комиссии, трехсторонние или двухсторонние комиссии в городах и районах. Основной формой реализации социального партнерства являются заключаемые в организациях коллективные договоры, а также соглашения на федеральном уровне и на уровне субъектов Российской Федерации. Институты, влияющие на формирование человеческого капитала, качество рабочей силы и качество труда, конкурентные позиции работников на рынке труда имеют возрастающее значение в условиях инновационных стратегий развития регионов РФ.

Подытоживая, следует отметить, что развитие институтов рынка труда предполагает увеличение их видового многообразия, появления новых институтов, повышение эффективности функционирования уже существующих институтов, импорт институтов рынка труда на основе обобщения опыта экономического развития других государств, как правило, наиболее развитых.

1.3 Сущность занятости и безработицы как характеристик состояния

рынка труда

Экономическое содержание занятости выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства, социальное – в формировании и развитии личности, росте человеческого капитала.

Демографическое содержание занятости отражает взаимозависимость занятости с возрастно-половыми характеристиками населения, его структурой.

Изучение существующих трактовок занятости показало, что в основном исследователи при трактовке занятости исходят из трех базовых подходов, определяя ее как: систему отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности; деятельность, связанную с удовлетворением потребностей; характеристику состояния трудовых ресурсов с позиций их занятости в общественном производстве [19, С.12].

В целом занятость определяется как характеристика состояния рынка труда, раскрывающая состояние количественной и качественной балансировки между потребностью экономически активного населения и рабочими местами, при которой в процессе общественно полезной деятельности, направленной на удовлетворение личных (в том числе получение индивидуального дохода) и общественных потребностей создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества. Существуют понятия «полная занятость» и «частичная занятость». Полная занятость означает практически полное обеспечение трудоспособного населения рабочими местами. Частичная занятость – это возможность устроиться на работу на неполный рабочий день, на сезонный период. Неполная занятость является следствием безработицы.

Формирование и функционирование рынка труда сопровождается такими сложными социальными явлениями, как безработица. Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (трудоспособного населения) не занята полезным трудом

В экономической литературе различают две формы безработицы: естественную и вынужденную. Естественная безработица – это нормальное (естественное) состояние рынка труда. Уровень естественной безработицы во многих странах принят в среднем 5-6%, хотя временами он может меняться. Естественная безработица бывает трех видов: фрикционная, структурная, циклическая. Фрикционная безработица (добровольная) обусловлена тем, что на рынке труда всегда имеется некоторый уровень безработицы, связанный с перемещением людей из одной местности в другую, с одного предприятия на другое. Структурная безработица вызывается избытком рабочей силы в одной отрасли и недостатком в другой. Структурными безработными становятся те, кто теряет квалификацию в результате внедрения новой техники и технологии или в связи с переходом с одной работы на другую в результате закрытия производства. Циклическая безработица возникает в условиях спада производства, когда падает спрос на рабочую силу. Она снижается во время подъема экономики и увеличивается в периоды кризисов. При этом уровень безработицы может подниматься выше естественного уровня. Вынужденная безработица – это вторая форма безработицы, когда ее уровень превышает естественный уровень. Главной причиной ее является конкуренция, в результате которой фирмы становятся банкротами, а рабочие пополняют ряды безработных [18, С. 502]. Различают следующие виды вынужденной безработицы: технологическую, региональную, скрытую и сезонную. Технологическая безработица обусловлена изменением спроса на рабочую силу под влиянием НТП. В результате внедрения новой техники и технологии рабочие становятся технологически лишними. Региональная безработица формируется под воздействием исторических, демографических, социально-психологических особенностей регионов. Этот вид безработицы касается густонаселенных регионов страны, таких, как Средняя Азия. Решать ее должны на государственном уровне. При скрытой безработице люди частично не работают, хотя официально считаются занятыми. Тем самым занижается уровень безработицы в стране. Сезонная безработица обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства определенных отраслей. К ней относятся сельское хозяйство, строительство, промыслы, сфера услуг. Она возникает в определенное время года. Следует различать также действительную и фиктивную безработицу. В первом случае трудоспособный и желает работать, но человек не может получить работу на рынке труда. Во втором случае человек не желает работать по тем или иным причинам. Безработица может быть долгосрочной и краткосрочной. К долгосрочной безработице относятся циклическая, структурная и технологическая безработица, а к краткосрочной – сезонная, фрикционная и скрытая. Таким образом, экономическое содержание занятости выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства. Существуют различные виды безработицы, каждый из которых порождается своими причинами. Сегодня экономисты предпочитают говорить не о безработице вообще, а выделять ее специфические виды





## 2. Анализ современного состояния рынка труда

### России

2.1 Исследование динамики и структуры занятости населения В современных условиях одной из основных проблем, стоящих перед Россией, является повышение социально-экономической стабильности, поиск и выявление ресурсов и факторов ускорения экономического развития. В этом процессе должны быть задействованы все сферы и сектора современной экономики. Экономическое развитие России вплоть до недавнего времени характеризовалось тенденцией роста, сопровождающегося увеличением количества трудовых ресурсов и повышением занятости во всех секторах экономики и видах экономической деятельности. Однако возникший в мировой экономике финансовый кризис привел к росту безработицы, снижению реальных доходов занятого населения, развитию скрытой занятости и многим другим негативным последствиям. На рис. 2.1 представлена динамика численности занятого населения в РФ в 2006-2009 (по данным на июль) гг. Рис. 2.1. Динамика численности занятого населения в РФ в 2006-2009 (июль) гг., млн. чел. Из рис. 2.1. видно, что за последние годы занятость населения имеет тенденцию к снижению. Так, в 2008 году в сравнении с 2007 годом, количество занятого населения в экономике России снизилось на 0,2 млн. чел. По данным на июль 2009 г. численность занятого населения снизилась на 1,3 млн. чел. в сравнении с 2007 годом и на 1,1 млн. чел. в сравнении с 2008 годом. На рис. 2.1 и 2.2 представлена структура занятых в экономике по формам собственности в 1992 г. и в 2008 г. 1- государственная, муниципальная; 2- частная; 3- собственность общественных и религиозных организаций (объединений); 4- смешанная российская; 5- иностранная, совместная российская и иностранная Рис. 2.2. Структура занятых в экономике по формам собственности в 1992 г., в % 1- государственная, муниципальная; 2- частная; 3- собственность общественных и религиозных организаций (объединений); 4- смешанная российская; 5- иностранная, совместная российская и иностранная Рис. 2.3. Структура занятых в экономике по формам собственности в 2008 г., в % Развитие институциональной структуры занятости населения в трансформационной экономике характеризуется кардинальными сдвигами в распределении работающих между предприятиями и организациями различных форм собственности. В настоящее время на частных предприятиях работают более половины занятых в экономике. Если в 1992 г. доля занятых в государственном секторе составляла 69,1%, а удельный вес работающих в частном секторе только 19,3% (рис. 2.2), то в 2008 г. ситуация радикально изменилась. Доля государственного сектора в структуре занятых сократилась до 33,1%, а частного увеличилась до 55,4% (рис. 2.3). Важной характеристикой трансформационной экономики выступает изменение структуры распределения трудового потенциала по видам занятости. В период экономического кризиса очень важно всесторонне проанализировать аспекты занятости как явления в российской экономике.

Итак, первый феномен современной сферы занятости населения, к которому должно адаптироваться трудоспособное население, – это само по себе наличие безработицы. Время поколебало достаточно абстрактное и отдающее эйфорией либерализма мнение, что безработица – это плата за эффективный труд и в то же время фактор повышения эффективности труда.

Следующая особенность сферы занятости населения кризисного периода, вытекающая из наличия безработицы, – это диктат работодателя, который ряд исследователей называют монополическим. Самая значительная выгода, к которой приводит работодателя его монополическое положение в сфере занятости, – это возможность опускать цену рабочей силы ниже прожиточного минимума.

Неотъемлемой чертой сферы занятости в эпоху кризиса является сочетание жесткой конкуренции при подборе персонала с корпоративно-личными связями, тенденция к усилению которых проявляет себя при росте напряженности рынка труда.

Одним из изменений в сфере занятости, требующих адаптации является также то, что сами государственные службы занятости переживают настоящий момент не лучшие времена. Если руководствоваться сугубо официальной статистикой, то можно сделать вывод, что Россия на протяжении последних двух лет переживает период экономического подъема, позволившего уменьшить численность регистрируемых безработных до уровня 1995 г. и даже еще ниже. А между тем, «благополучные» цифры отнюдь не всегда свидетельствуют о том, что произошли значительные сдвиги. Снижение уровня регистрируемой безработицы явилось не результатом каких-либо эффективных и продуманных шагов властей, а прямым следствием дефицита фондов занятости и сокращения по этой причине возможностей службы занятости оказывать помощь безработным.

Следующая по важности и по существу особенность сферы занятости – это наличие конкуренции рабочей силы, что зачастую сопряжено с конкурсами на вакантное рабочее место.

Подводя итог, можно отметить, что в последнее время наблюдается тенденция к снижению динамики численности занятого населения, что связано прежде всего с мировым финансовым кризисом. Основная масса занятого населения работают на частных предприятиях, при этом большая часть населения занята в обрабатывающем производстве, торговле и сельском хозяйстве.

### 2.3 Основные направления по повышению эффективности

функционирования рынка труда в России в условиях кризиса

Поскольку Россия является составной частью глобальной экономики, набирающие темп кризисные явления не могли не привести к ухудшению ситуации на отечественном рынке труда, что объективно обуславливает необходимость регулирования рынка труда и поиска новых подходов к регулированию отечественного рынка труда.

В настоящее время необходимы мероприятия, позволяющие снизить напряженность на рынке труда, сократить уровень общей безработицы до минимально допустимого, повысить значимость правовых отношений в социально-трудовой сфере, обеспечить возможность достижения полной занятости с достойным уровнем оплаты труда, отменить ущемление прав человека на труд и трудовую дискриминацию [4, С.129].

В качестве комплекса основных практических мер по повышению эффективности функционирования рынка труда в России в работе предлагается следующее.

1. Усилить роль государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, где охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, а труд становится достойным занятием каждого гражданина.
  2. Предприниматели и государство должны видеть в человеке наемного труда не только рабочую силу или биоробота, а прежде всего личность с постоянно растущими материальными и духовными потребностями.
  3. Пересмотреть нормы налогообложения. В российской действительности должен работать принцип «мы обеспечиваем государство деньгами, а взамен получаем качественные политические, экономические, социальные, военные услуги».
  4. Отменить устаревшие законодательные акты о труде, а также дать право регионам менять или вносить поправки в федеральные законы, касающиеся поддержки развития предпринимательства в целях содействия занятости населения.
  5. Увеличить финансирование потерявших за годы реформирования экономики отраслей народного хозяйства - науки, медицины, сельского хозяйства.
  6. Развивать систему подготовки работников за счет средств федерального и муниципального бюджетов и корпораций. Сюда относится не только усиление сотрудничества предпринимателей и высших учебных заведений, но и развитие системы дополнительного образования, занимающейся комплексным обучением желающих получить необходимые теоретические и практические знания в интересующей их области.
  7. Хозяйственный механизм повышения эффективности рынка труда должен обязательно включать в себя планирование, регулирование и контроль за использованием трудовых ресурсов. В этой связи необходимо определить цели, задачи, средства реализации и четкий набор показателей рынка труда. Они должны быть общими для российского рынка труда и вместе с тем носить частный характер, ориентированный на специфику поведения региональных рынков труда.
  8. Формировать развитую систему мотивации к трудовой деятельности. Это может проявляться как в материальном росте вознаграждений за результаты труда, так и в форме социальной защиты работников (например, оплата лечения, отдыха, обучения и т.д.).
  9. Усилить социальную ответственность в реализации следующих направлений: развитие и профессиональная подготовка персонала; охрана здоровья, медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение, обеспечение безопасности условий труда; организация детского отдыха; поддержание развития пенсионных и жилищных программ; благотворительная и спонсорская деятельность.
  10. Формировать уважение к контракту как к незаменимому институту современной экономики, к трудовому законодательству как к основному судье на рынке труда.
  11. Для снижения остроты потребности в рабочих кадрах и эффективного трудоустройства выпускников большую роль играет территориальный анализ потребностей рынка труда. По сути, речь идет о специализированном кадастре потребностей рынка труда, структурированном по годам и территориям.
  12. Повысить значимость социального страхования [4, С.131].
- Таким образом, подобно всем процессам, протекающим в обществе, формирование и развитие рынка труда в современной России - не самодостаточное явление. Это зеркало, отражающее положение в экономике, политике и идеологии данного общества. Успешная реализация предлагаемого комплекса мероприятий позволит повысить эффективность функционирования рынка труда в России и снизить остроту деформаций в социально-трудовой сфере.

### Заключение

Существуют различные теории рынка труда, ни одна из которых не может называться общей, универсальной для любого времени. Ценность многих теорий заключается в том, что они дали важный опыт проникновения в суть рассматриваемых трудовых отношений.

В узком понимании рынок труда определяется как рынок, на котором предметом торга выступают предполагаемые, имплицитные результаты, получаемые за счет трудовой деятельности, а также качественные характеристики рабочей силы и рабочих мест, в совокупности выявляющие трудовые доходы участников рынка. В случае применения широкого подхода под рынком труда понимается система социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями, отражающая степень участия каждого из них в хозяйственной деятельности в целях получения наилучших результатов труда и достигнутый уровень интересов.

Институтами рынка труда понимаются, во-первых, «правила игры», закрепленные в законах, нормативных актах, принципах, социальных нормах, во-вторых, учреждения и организации, формирующие инфраструктуру рынка труда, целевой функцией которых является оптимизация поведения участников социально-трудовых отношений, в-третьих, механизмы, регулирующие функционирование рынка труда и его развитие.

Занятость определяется как характеристика состояния рынка труда, раскрывающая состояние количественной и качественной балансировки между потребностью экономически активного населения и рабочими местами, при которой в процессе общественно полезной деятельности, направленной на удовлетворение личных и общественных потребностей создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (трудоспособного населения) не занята полезным трудом.

Существуют различные виды безработицы, каждый из которых порождается своими причинами.

Анализ современного состояния рынка труда в России позволил выявить следующее.

В последнее время наблюдается тенденция к снижению динамики численности занятого населения, что связано, прежде всего, с мировым финансовым кризисом. Основная масса занятого населения работают на частных предприятиях, при этом большая часть населения занята в обрабатывающем производстве, торговле и сельском хозяйстве.

Численность безработного населения значительно возросла, что связано с мировым экономическим кризисом. Среди безработных наибольшую долю составляют люди со средним общим и высшим образованием.

В качестве комплекса основных мер по повышению эффективности функционирования рынка труда в России в работе предлагается следующее.

1. Усилить роль государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.
2. Предприниматели и государство должны видеть в человеке наемного труда не только рабочую силу, а личность с постоянно растущими материальными и духовными потребностями.
3. Пересмотреть нормы налогообложения.
4. Отменить устаревшие законодательные акты о труде.
5. Увеличить финансирование науки, медицины, сельского хозяйства.
6. Развивать систему подготовки работников за счет средств федерального и муниципального бюджетов и корпораций.
7. Хозяйственный механизм повышения эффективности рынка труда должен обязательно включать в себя планирование, регулирование и контроль за использованием трудовых ресурсов.
8. Формировать развитую систему мотивации к трудовой деятельности.
9. Усилить социальную ответственность в реализации следующих направлений: развитие и профессиональная подготовка персонала; охрана здоровья, медицинское обслуживание и т.д.
10. Формировать уважение к контракту как к незаменимому институту современной экономики, к трудовому законодательству как к основному судье на рынке труда.
11. Для снижения остроты потребности в рабочих кадрах и эффективного трудоустройства выпускников большую роль играет территориальный анализ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ