

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

Спрос на труд в современной экономике России

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 561 группы

Направления (специальности) 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика
предпринимательства»


Экономического факультета СГУ им Н.Г. Чернышевского

Масловой Валентины Александровны

 27.05.16

Научный руководитель

к.э.н., доцент

 27.05.16

О.В. Сенокосова

Зав.кафедрой, к.э.н., доцент

 27.05.16

Е.В. Огурцова

Саратов 2016

Введение. Актуальность работы. Своевременная информация о спросе на рабочую силу является одним из главных инструментов в экономической политике государства. Основные показатели спроса на труд, такие как, безработица, уровень занятости населения, характеризуют состояние и развитие экономики страны. Эта информация необходима организациям, трудящимся, а так же применяется при анализе уровня жизни населения и конкурентоспособности экономики в целом. В системе рыночных отношений важнейшее место занимает спрос на труд. Эффективный и функционирующий труд это важнейшая составляющая современной экономики. Одновременно с тем, современное развитие экономики практически невозможно без эффективно функционирующего гибкого спроса на труд, который позволяет оперативно реагировать на экономические изменения.

Степень разработанности проблемы. Проблемы экономики труда и вопросы сбалансированности структуры занятого населения освещаются в работах таких авторов, как Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой, С.Ю. Рощина, Ф.Т. Прокопова и др.

Процессы, происходящие в экономике России в условиях перехода к рыночной экономике, раскрываются в работах Р. Капелюшникова, А. Семенова, З. Хоткиной и др.

Проблемы, посвященные профессиональному дисбалансу на рынке труда, раскрываются в работах М. Савиной, Н. Перепелкиной, Т. Филиппович и др.

Цель исследования – изучение особенностей формирования спроса на труд и его влияние на современную экономику страны.

Поставленная цель предопределила ряд задач, которые необходимо решить в процессе исследования:

- проанализировать, как формируется спрос на труд;
- изучить основные факторы государственного воздействия на изменение спроса на труд;

- определить специфику спроса на труд в разных отраслях и сферах российской экономики;
- проанализировать изменение спроса на труд в ООО «Саратов Инвест» кафе-пекарня «Синнабон»;
- охарактеризовать спрос на труд на виртуальном рынке труда;
- определить основные проблемы, связанные с наймом квалифицированных специалистов, в том числе и иностранных рабочих.

Объектом исследования является спрос на российском рынке труда.

Предметом исследования являются отношения, складывающиеся в процессе формирования спроса на рынке труда.

Методологическую основу исследования составили такие методы, как анализ, синтез, сравнение, обобщение, метод сбора и накопления данных.

Информационную основу исследования составили труды ведущих отечественных и зарубежных специалистов в сфере экономики, экономической теории, экономики труда, публикации в периодических изданиях.

Теоретическая значимость исследования характеризуется необходимостью изучения спроса на российском рынке труда для возможности дальнейшего рассмотрения данного процесса в российской экономике, а также для совершенствования функционирования рынка труда в целом.

Практическая значимость исследования заключается в том, что предложения и рекомендации, сформулированные и рассмотренные в работе, могут применяться для регулирования рынка труда в России и в Саратовской области.

Основное содержание работы. В первой главе раскрываются особенности спроса на труд в современной экономике России.

В первом параграфе рассматривается формирование спроса на труд.

В современных условиях замедления роста глобальной экономики, в результате экономического и финансового кризиса Россия неустанно продолжает принимать меры, направленные на увеличение спроса на труд во всех отраслях экономики, а также на обеспечение сбалансированности и гибкости, предоставление гарантий на социальные и трудовые права граждан. Так, например, общая численность безработных граждан снизилась в 2015 году по сравнению с 2014 годом в среднем на 11%.

Следует отметить, что спрос на рынке труда - это спрос на рабочую силу, формирующуюся на рынке труда.

В национальной экономике существует ряд отраслей, взаимосвязанных между собой. Одна не может развиваться без развития другой отрасли. Например, нефтегазовое производство не может существовать без отраслей тяжелой промышленности, поставляющей ей трубы и оборудование. Отрасль сельского хозяйства не может развиваться без современных удобрений, технологий, сельскохозяйственной техники. И таких примеров можно привести тысячи. Исходя из этого, потребность в трудовых ресурсах одной отрасли отражается в увеличении спроса на труд во взаимосвязанных отраслях. Вливание капитала на развитие одной отрасли обуславливает вложение в развитие смежной отрасли.

Кроме того, спрос на труд в государственном масштабе подразделяется на:

- спрос в сфере материального производства;
- спрос в сфере нематериального производства.

Во втором параграфе рассматриваются факторы государственного воздействия на изменение спроса на труд. На современном этапе спрос на труд зависит от ряда факторов. Зная, какие существуют факторы и как они влияют на спрос рабочей силы, государство может использовать различные механизмы их регулирования. Рассмотрим влияние этих факторов подробнее.

1. Изменение конъюнктуры на рынке товаров и услуг: снижение спроса на товары ведёт к сокращению объёмов производства этих товаров и,

следовательно, к уменьшению спроса на рабочую силу, требующуюся для их изготовления (кривая спроса на труд сдвигается влево);

2. Изменение цен на факторы производства и ресурсы, замещающие труд человека: превышение стоимости средств производства, замещающие труд человека, по сравнению с ценой труда приводит к замещению капитала трудом, что увеличивает спрос на рабочую силу и кривая спроса на труд сдвигается вправо;

3. Изменения в спросе на ресурсы, требующие взаимодополнения: увеличение спроса на средства производства, использование которых невозможно без участия человека, влечёт за собой рост спроса на рабочую силу, необходимую для функционирования этих средств производства;

4. Изменения в инвестиционной политике: увеличение капиталовложений в экономику приводит к созданию дополнительных рабочих мест и, следовательно, к росту спроса на рабочую силу;

5. Изменения в налоговой политике: уменьшение ставок налогообложения повышает деловую активность предпринимателей, стимулирует расширение производства, что тесно связано с ростом потребности в рабочей силе;

6. Изменения в экспортно-импортной политике государства: ограничивая ввоз импортных товаров или стимулируя экспорт, содействуя увеличению производства как импортозамещающих, так и отечественных товаров, идущих на экспорт, государство способствует росту занятости за счёт повышения спроса на рабочую силу;

7. Правовые меры, регулирующие трудовую деятельность: законодательное регулирование продолжительности рабочего дня, сверхурочных работ, совместительства и тому подобные мероприятия связаны с проведением государственной политики занятости, что неизбежно отражается на уровне спроса на рабочую силу.

Исходя из тенденции развития общества, экономики и спроса на труд целью политики государства в развитии рынка труда в перспективе является

создание правовых, конституционных, экономических и профессиональных условий, обеспечивающих развитие гибко функционирующего рынка труда, который позволит преодолеть несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, существенно сократить долю нелегальной занятости населения, в том числе иностранных граждан, повысить мотивацию и трудовую мобильность.

Спрос на труд находится под влиянием ряда факторов, как ценовых, так и неценовых. Зная, какие существуют факторы и как они влияют на спрос рабочей силы, государство может использовать различные механизмы их регулирования. Так, например, государство проводит политику в сфере тарифного регулирования заработной платы, устанавливает минимальный размер оплаты труда, проводит мониторинг занятости и безработицы и т.д. Все это формирует государственную политику занятости и способствует повышению жизненного уровня населения.

В третьем параграфе рассматривается специфика спроса на труд по отраслям и сферам в российской экономике.

По отраслям и сферам экономики спрос на труд формируется различно. Деление национального хозяйства на основные сферы экономики (сельское и лесное хозяйство, промышленность и строительство, транспорт, торговля и другие отрасли сферы услуг) выражает общее разделение труда. В свою очередь, частное разделение труда предполагает наличие в каждой из этих сфер целого ряда отраслей.

Характеризуя спрос на труд на рынке труда, следует отметить, что, по данным Службы исследований HeadHunter, спрос на российском рынке труда на 2/3 формируется 15-ю основными регионами. При этом на Москву приходится чуть меньше четверти всех вакансий.

Можно отметить, что 3 квартал 2015 г. был наиболее благоприятный с точки зрения найма персонала и поиска работы после начала кризиса, несмотря на сохраняющиеся трудности. На рынке труда сформировалась тенденция «отложенного спроса». Так:

- за последний год (3 квартал 2015 г. в % к 3 кварталу 2014 г.) количество вакансий в России выросло на 5%, а резюме - на 39%;

- основной вклад в рост спроса внесли летние месяцы - июль и август;

- с каждым кварталом появляется все больше регионов, у которых наблюдается положительная годовая динамика роста спроса на трудовые ресурсы. Например, количество вакансий в Челябинске за год выросло на 15%, в Ростове-на-Дону - на 12%, в Перми - на 8%. Все три региона показатели динамику выше, чем в среднем о России;

- положительный спрос в 3 квартале 2015 г. в годовом исчислении также зафиксирован в Санкт-Петербурге, Красноярске, Казане, Уфе и Новосибирске;

- по-прежнему меньше, чем годом ранее, вакансий в Самаре, Екатеринбурге, Краснодаре, Москве, Воронеже и Нижнем Новгороде. Но темпы снижения спроса каждый квартал замедляются;

- рост размещенных резюме в России из квартала в квартал стабильный и составляет 35-40% по сравнению с прошлым годом.

На основании приведенных данных можно выделить специфику спроса на труд в различных сферах экономики:

1. Так как на современном этапе сфера торговли входит в тройку наиболее развивающихся отраслей, то благоприятная экономическая конъюнктура, характеризующаяся ростом доходов субъектов экономики и соответствующим ростом спроса на разные товары, требует увеличения их производства. Это способствует росту спроса на труд в сфере торговли;

2. Высокая техническая оснащенность, механизация и автоматизация производства ведут к сокращению спроса на труд;

3. Преобладание в различных отраслях хозяйства ручного и немеханизированного труда обуславливает высокий спрос на труд;

4. Следует отметить, что влияние технического прогресса на спрос на рынке труда неоднозначно. Возможны случаи, когда он ведет к сокращению спроса на труд в отраслях, где происходит механизация и автоматизация

производства, но одновременно увеличивает спрос на труд в отраслях, где производится новая техника. Сюда можно отнести отрасль промышленности.

Таким образом, можно сделать вывод, что, когда в одной сфере падает спрос на рабочую силу и значительно растет конкуренция, значит, и соискателям, и работодателям приходится нелегко.

Во второй главе исследуются тенденции формирования спроса на труд в экономике России.

В первом параграфе рассматривается увеличение спроса на труд в ООО «Саратов Инвест» кафе-пекарня «Синнабон».

Важно отметить, что факторы, оказывающие влияние на спрос на труд делятся на два вида: внутренние и внешние.

К внешним факторам, влияющим на изменение спроса на труд в ООО «Саратов Инвест» кафе-пекарня «Синнабон», можно отнести:

1. Рынок труда. Здесь определяющей является совокупность факторов: демографическая ситуация, уровень безработицы, спрос и предложение на рынке труда в сфере общественного питания, качество работы учебных заведений в области подготовки специалистов в данной сфере, вовлеченность службы занятости в процессы по подготовке кадров и т.д.;

2. Технологический прогресс. Его активное развитие в современном мире зачастую упрощает человеческий труд и приводит к изменению его содержания, что, в свою очередь, влечет необходимость переподготовки квалифицированных специалистов в изменяющихся условиях;

3. Кадровая политика конкурентов. Необходимо регулярно контролировать изучение используемых конкурентами методов при работе с персоналом и на основе полученных знаний производить корректировку собственной кадровой политики;

4. Финансовые ресурсы. В зависимости от финансовых возможностей организации вырабатывается та или иная кадровая политика;

5. Кадровый потенциал является ключевым фактором успешной реализации маркетингового плана. Грамотное распределение персонала, а

также возможность увидеть в каждом работнике потенциал и зону развития позволяют в максимально короткие сроки закрывать возникающие вакансии.

К внутренним факторам можно отнести спрос на производимую предприятием продукцию, ее прибыльная реализация, а также эффективность функционирования предприятия в конкурентной среде, которая измеряется нормой и массой получаемой прибыли.

Во втором параграфе рассматривается спрос на труд на виртуальном рынке труда. Применение современных информационных технологий в бизнесе характеризуют как интернет-экономика. В условиях Интернет-экономики каждое из ее направлений (коммерция, обучение, страхование и т.д.) по мере своего развития и расширения на Интернет-рынке приводит к созданию нового рынка труда.

На современном этапе бурное развитие Интернет-технологий привело к образованию глобальной социально-экономической среды и формированию новых организационных и институциональных структур во всех сферах жизни общества. По-новому проявляют себя традиционные процессы, возникают явления, одним из которых стала новая форма труда, - Интернет-занятость, а как следствие, формирование рынка Интернет-труда.

Работа в Интернете привела к возникновению новых форм занятости на виртуальном рынке труда, а именно: удаленная работа, работа на дому и фриланс. Эти формы работы представляют собой разные варианты и настолько близки по своему характеру, что их нередко смешивают. Различия прослеживаются в характере требований к работнику, в наличии или отсутствии юридического оформления, и в частности, в обязательности выдачи работнику трудовой книжки.

По данным исследования специалистов J'son&PartnersConsulting, число сотрудников, удаленно работающих в России, в 2014 г. составило около 2,53 млн. человек против 2,3 млн. в 2013 г.

В третьем параграфе исследуется недостаток квалифицированных кадров на рынке труда. На современном этапе развития экономики

формирование спроса на труд тесно связано с нехваткой квалифицированных кадров. Нехватку квалифицированных кадров на российском рынке труда можно проанализировать на основании данных о потребности организаций в рабочих кадрах.

Характеризуя профессиональные группы, следует отметить, что потребность организаций в руководителях и их на протяжении 2010-2014 гг. увеличилась на 8,5 тыс. чел. Специалисты высшего уровня квалификации стали востребованнее на рынке труда в 2014 году на 42,6 тыс. чел. больше, чем в 2010 году. Спрос на специалистов среднего уровня квалификации на протяжении исследуемого периода снизился на 14,5 тыс. чел. Потребность в работниках, занятых подготовкой информации, оформлением документации и учетом в 2014 году выросла по сравнению с 2010 годом на 4,1 тыс. чел. Потребность в работниках сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности на протяжении исследуемого периода увеличилась на 28 тыс. чел. А потребность в работниках сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства увеличилась на 1,8 тыс. чел.

В 2014 году по сравнению с 2010 годом также наблюдается увеличение потребности в квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр (на 34,5 тыс. чел.), в операторах, аппаратчиках, машинистах установок и машин (на 29,8 тыс. чел.), а также в неквалифицированных рабочих (на 37,3 тыс. чел.).

В Саратовской области потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в 2014 году увеличилась по сравнению с 2012 годом на 1,6 тыс. чел. При этом в процентном отношении к общему числу рабочих мест по субъекту Российской Федерации данный показатель увеличился на 0,4 п.п.

Нехватка квалифицированных кадров вызвана следующими факторами:

- Существующий рынок труда не является сбалансированным. Есть большое количество вакансий, размещенных разнообразными компаниями, и есть большое количество безработных, умение, профессиональная подготовка и опыт работы не позволяет им воспользоваться предложенными вакансиями;

- Существующие ограничения, в том числе и правовые, уменьшающие реальные возможности мобильности работоспособного населения (существующий институт регистрации и прописки значительно привязывает человека к определенному месту нахождения);

- Отсутствует возможность обеспечения доступным жильем, что снижает мобильность хороших специалистов в другие регионы;

- Уровень производительности труда, по отношению к другим странам, остается на очень низких показателях;

- Монополизированная экономика. Это удачно и продолжительное время позволяет работодателям диктовать свои условия труда и уровень оплаты за работу, а сотруднику ничего не остается, как принимать явно невыгодные условия.

Устранив все существующие проблемы, можно добиться хороших показателей и на рынке труда. Для этого необходимо проводить государственную политику регулирования занятости населения, как на государственном, так и на региональном уровне. Для улучшения ситуации в стране необходимо задействовать различные службы занятости населения (частные и государственные), которые будут способствовать снижению безработицы и привлечению населения к труду. Также одним из важных мероприятий по повышению занятости населения является совместная работа с образовательными учреждениями. Благодаря этому повышается занятость именно молодежи.

Заключение. Для решения проблемы нехватки квалифицированных кадров на уровне Саратовской области целесообразно предложить следующие рекомендации:

- повышение профессионального уровня рабочих кадров;
- содействие мобильности рабочей силы и помощь в адаптации тем людям, которые будут переезжать в другие регионы для устройства на работу;
- привлечение внутренних ресурсов организации на свободные позиции;
- привлечение рекрутинговых агентств для подбора квалифицированного персонала.