

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  
наименование кафедры

**Пути решения проблемы безработицы в современной  
России**

АВТОРЕФЕРАТ

студента 4 курса 464 группы  
направления 38.03.01 Экономика  
профиль Экономика предпринимательства  
код и наименование направления

экономического факультета  
наименование факультета

Емельяновой Юлии Викторовны  
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

Доцент, к.э.наук

должность, уч.степень, уч.звание

  
17.02.2016

подпись, дата

О.В. Сенокосова

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Доцент, к.э.наук

должность, уч.степень, уч.звание

  
17.02.2016

подпись, дата

Е. В. Огурцова

инициалы, фамилия

Саратов 2016

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность работы.** Рынок труда занимает особое место в системе рыночных отношений. Большинство экономических, социальных, демографических явлений, протекающих в рыночной экономике, прямо или косвенно, полностью или частично, отражают процессы, происходящие на рынке труда. Являясь неотъемлемым звеном современной экономики, рынок труда играет важную роль в системе воспроизводства. Именно на рынке труда происходит купля-продажа рабочей силы, оценивается ее полезность и общественная значимость.

Рынок труда в России находится на этапе становления и развития со всеми присущими этому периоду особенностями. Продолжающийся процесс его формирования требует новых подходов к сфере социально-трудовых отношений, учитывающих специфику российской экономики. Речь идет об учете характера изменения отраслевой структуры занятости, о значительных масштабах скрытой безработицы, росте занятости в неформальном секторе экономики, низкой мобильности рабочей силы и др., что требует всестороннего анализа не только количественных, но и качественных величин рассматриваемых явлений.

Осуществление эффективной и продуманной политики на рынке труда требует дальнейших исследований в этой области, которые все еще отстают от запросов практики. Особую значимость при этом приобретает глубокое осмысление практики регулирования рынка труда на региональном уровне с учетом произошедших в последнее время изменений общеэкономической ситуации в стране с целью выработки рекомендаций по осуществлению политики занятости. Региональная занятость и взаимосвязи локальных рынков труда должны стать неотъемлемой частью анализа общероссийского рынка труда, а также прогноза развития и программы поддержания занятости населения России.

Спецификой отечественного рынка труда является его дифференциация, и, в первую очередь, по региональному признаку. Региональные различия рынка труда детерминируются географическими факторами, развитостью социальных институтов, экономической инфраструктурой, политическим менеджментом регионов, направленностью миграционных потоков, тенденциями демографических процессов. Данная ситуация актуализирует необходимость регионального среза в исследованиях рынка труда.

Данная проблема в экономической литературе достаточно изучена. В частности, проблемы теории рынка труда изложены в таких работах отечественных ученых как Н. Волгина, А. Богданова, В. Гришина, С. Г. Михневой, А. Пригожина, С. Струмилина.

Вопросы механизма функционирования рынка труда отражены в работах Линдберга П., Кенена ГГ, Д. Норта, Р. Капелюшниковой, М. Глазырина, Е.А. Кобеца, З.М. Хутиыз, Борисоглебской Л.Н.Флеминга Д., и др.

Отдельные направления развития рынка труда исследованы в работах: Андрианов В., Барковский А.Н., Богомолов О.Т., Брагин Е.А., Вардомский Л.Б., Вашанов В.А., Годин Ю.Ф., Гурова И.П., Гринберг Р.С., Клоцвог Ф.Н., Кочетов Э.Г., Либман А.М., Лыч Г. Н., Пресняков В.Ю., Пивовар Е.И., Рыбалкин В.Е., Фаминский И.П.

Особенности трансформационных процессов на рынке труда в Саратовского региона представлены в работах саратовских ученых Л. С. Гурьяновой, Т. А. Зарубиной, Н. В.Митяевой, Е. Е. Немерюк, О. В. Сенокосовой, В. Ярской и др. Глубоко проработаны вопросы регионального рынка труда в динамике социальных процессов С. А. Константиновым.

Целью дипломной работы является исследование развития рынка труда современной России. Достижение поставленной цели потребовало решения целого ряда задач:

показать место рынка труда в системе рыночных отношений

исследовать факторы влияющие на спрос и предложение на рынке труда современной России;

определить категорию заработной платы как основного параметра рынка труда современной России;

проанализировать динамику занятости и безработицы в современной России;

исследовать проблемы создания рабочих мест и усиления роли предпринимательства;

рассмотреть вопросы повышения количественных и качественных характеристик трудового потенциала современной России;

определить пути совершенствования работы службы занятости и социальной защиты населения современной России.

Объектом исследования выбран рынок труда современной России. Предмет исследования – тенденции и динамика протекания процессов на российском рынке труда.

Теоретическими и методологическими основаниями дипломной работы исследования явились труды современных зарубежных и отечественных авторов в области экономики.

Информационную базу исследования составляют результаты социологических исследований отечественных экономистов по проблемам рынка труда, данные статистики, нормативные документы федеральных и региональных органов власти России.

Основные результаты, полученные в ходе исследования:

1. Расширен категориальный аппарат теории рынка труда;
2. Выявлен дисбаланс между спросом и предложением на российском рынке труда;
3. Дополнен методологический аппарат исследования заработной платы;

4. Разработан методологический подход к регулированию рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности

Структура квалификационной работы: квалификационная работа состоит из трёх глав, введения, заключения, и списка использованной литературы.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

### **1. Расширен категориальный аппарат теории рынка труда**

Рынок труда, представляющий собой систему социально-трудовых отношений по поводу использования рабочей силы, в любой стране находится под наиболее пристальным вниманием экономистов и политиков, так как сам товар на этом рынке непосредственно связан с человеком, его жизнью, благосостоянием, развитием и воспроизводством. В любом современном обществе всегда существует часть населения, которая желает работать, причем неважно, является ли эта часть населения занятой или ее можно отнести к безработным. Эти люди и составляют трудовые ресурсы страны. Также есть те, кто нанимает желающих работать для производства каких-нибудь товаров или услуг. И те, и другие, а также государство вступают в контакты друг с другом по поводу купли-продажи рабочей силы, обучения работников и использования их в процессе производства. Возникающая при этом совокупность отношений между ними носит название рынок труда. Главная особенность рынка труда состоит в том, что в качестве собственников рабочей силы и её потенциальных продавцов выступает значительная часть населения страны. Проблемы рынка труда и занятости населения в России сложны и противоречивы. Здесь проявляются как общие закономерности, имеющие место в разных странах мира, так и специфические для нашего государства процессы и явления. Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда.

Рынок труда нужно воспринимать как особое подразделение товарного рынка, принципиально иное в отличие от всех других рынков. Это означает, что:

- рабочая сила и рабочее место – особые товары;

- купля-продажа этих товаров имеет свои особенности, в отличие от купли-продажи других товаров;
- цена этих товаров – особая форма цены, в отличие от цен всех других товаров;
- рынок рабочей силы и рынок рабочих мест – это уникальные в своём роде рынки, играющие особую роль в рыночной экономике, проявляющие себя в единстве и в определённых различиях<sup>1</sup>.

Вместе с тем нельзя упускать из виду то обстоятельство, что функционирование рынка труда неизбежно связано с рядом социально-экономических явлений негативного порядка. Так, воздействие рынка труда на распределительные процессы с неизбежностью приводит к чрезмерной дифференциации в оплате труда и доходах различных групп населения,

усиливает имущественное неравенство и др.

2. Выявлен дисбаланс между спросом и предложением на российском рынке труда.

Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения - ключевой процесс на рынке труда, что определяет необходимость его всестороннего изучения, в том числе как неотъемлемой части всего комплекса народнохозяйственных взаимосвязей. В настоящей работе под процессом согласования понимается поиск соответствия между количественными и качественными характеристиками спроса на рабочую силу и ее предложения, которые рассматриваются на макроэкономическом уровне.

Поведение работодателей на рынке труда в 2015 году повторяет 2014-й, но отличается от прошлых лет, когда наблюдались явные пики рекрутинговой активности с февраля по апрель и с сентября по ноябрь. После сильного спада количества вакансий в конце 2014 года (-15% по отношению к январю 2014 года) интенсивность подбора персонала стабилизировалась.

---

<sup>1</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна и в Р.П. Колосовой. - М-Изд-во МГУ, 2002

До апреля количество вакансий находилось примерно на одном уровне с прошлым годом, но вместо традиционного летнего спада с мая по сентябрь активность работодателей постепенно росла. В результате этого роста количество вакансий в сентябре практически сравнялось прошлым годом (+20% к январю 2014 и +32% к январю 2015). С сентября по ноябрь последовал спад количества вакансий, аналогичный прошлогоднему, однако показатель количества вакансий в декабре 2015 на 2% выше, чем в декабре 2014 года.

Активность соискателей, напротив, укладывается в классические сезонные тренды. Очевидные спады приходятся на новогодние праздники (декабрь — январь) и период отпусков (май — август). Повторяя сезонные колебания, общий уровень активности соискателей в 2015 оказался на 15—20% выше по сравнению с 2014 годом.

Подобные колебания привели к повышению уровня конкуренции с 3,7 резюме на вакансию в январе 2015 до 4,7 в декабре.

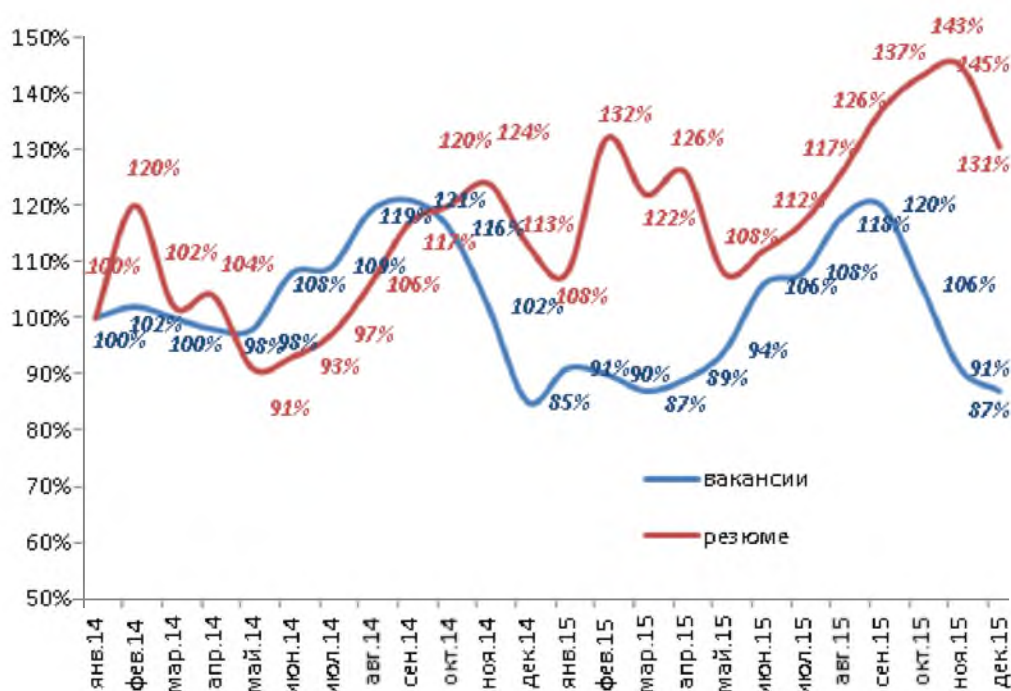


Рисунок 1.1. -- Динамика вакансий и резюме. Январь 2014

Спрос на персонал изменялся неравномерно. Некоторые сферы (продажи, банки/инвестиции) заканчивают год с объемами подбора, аналогичными январю. В производственной сфере спрос на кадры вырос на



7% за год, на специалистов в области медицины/фармацевтики — на 6%. Востребованность квалифицированных и неквалифицированных рабочих выросла на 4%. Также более активно подбирали специалистов в сфере безопасности, в закупках/снабжении и дизайне. Менее востребованными оказались специалисты в областях бухгалтерии и финансового аудита (-16%), маркетинга/рекламы (-8%) и транспорта (-3%).

Анализ состояния современного рынка труда в Российской Федерации показывает, что, во-первых, ему присущ дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы (наличие безработицы выше естественной нормы); во-вторых, значительный спрос на высококвалифицированную рабочую силу. Иными словами, при дефиците спроса на труд вообще сохраняется дефицит квалифицированных кадров и по профессиям, и по специальностям. Главным атрибутом рабочей квалификации нового типа является ее способность быстро адаптироваться к меняющейся технике, новым формам труда и производства. Растет роль персональных компьютеров, автоматизированного проектирования, а информационная техника требует знаний программирования. Это ведет к повышенному спросу на такие специальности, как инженеры-конструкторы, технологи, программисты, менеджеры по производству и продажам.

### 3. Дополнен методологический аппарат исследования заработной платы

Отклонение фактической заработной платы от равновесной, неравенство спроса и предложения происходят под влиянием ряда внеконкурентных факторов.

1. Государство, которое, регулируя рынок труда в целях обеспечения социальной справедливости, законодательно устанавливая продолжительность рабочего дня, отпуска, минимальную заработную плату, индексацию доходов, пособия по безработице и т.п., способствует нарушению рыночного равновесия.
2. Если в каком-либо небольшом городе или районе имеется одно крупное предприятие, на котором работает большая часть населения этого города

или района, то такое предприятие, являясь монополистом, имеет возможность влиять на уровень заработной платы. Монополист будет устанавливать заработную плату на уровне, ниже равновесного, создавая тем самым возможность получения большей прибыли.

3. На рынке труда профсоюзы выступают в качестве монополистов, имеющих возможность воздействовать на цену труда – заработную плату. Профсоюзы, добиваясь повышения заработной платы выше ее равновесного уровня, содействуют длительному и устойчивому нарушению рыночного равновесия. Методы, используемые профсоюзами, зависят от характера профсоюза.

Заработная плата многофункциональна, основополагающими являются воспроизводственная и стимулирующая функции. В условиях рыночной экономики постоянно совершенствуются формы и системы оплаты труда, прослеживается прямая связь заработной платы с конечными результатами производства, при начислении заработной платы используются гибкие системы оплаты труда. За свой труд работники должны получать заработную плату, которая обеспечит достойный уровень жизни. Однако в России остается проблема низкой оплаты труда занятого населения. В условиях инфляции реальная заработная плата систематически падает, платежеспособный спрос населения уменьшается, что является тормозом экономического развития страны.

Основная задача на рынке труда современной России – это повышение уровня заработной платы. Для чего требуются реформы в сфере оплаты труда на основе использования рыночных механизмов. В частности, необходимо совершенствование государственного регулирования оплаты труда во внебюджетной сфере, где условия оплаты труда устанавливаются собственниками предприятий с наибольшей для себя выгодой. Нужно усилить роль работников в формировании порядка оплаты их труда за счет активного применения программы о социальном партнерстве, позволяющей преодолевать негативные последствия противоположности интересов

работников и работодателей. Обеспечить рост ВВП реальным увеличением объема производства, для чего разработать меры по привлечению труда в сферу производства. Установить твердые гарантии в сфере оплаты труда: не допускать дискриминацию заработной платы, при определении минимального размера оплаты труда учитывать прожиточный минимум и сложившуюся среднюю заработную плату. Налогообложение заработной платы поставить в зависимость от уровня дохода, что позволит сгладить чрезмерную дифференциацию заработной платы.

4. Разработан методологический подход к регулированию рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности.

В работе отмечается, что в сложившейся ситуации внимания заслуживает рассмотрение таких преобразований в комплексе мер социальной политики, которые могут ослабить напряженность на рынке труда путем создания новых рабочих мест. Федеральная программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда, реализуемая для ликвидации негативных последствий экономического кризиса, предлагает целый ряд таких направлений. Среди них особого внимания заслуживает поддержка малого предпринимательства, самозанятости населения и содействие безработным в открытии своего дела

Самым привлекательным видом деятельности при создании предприятия остается торговля, что объясняется возможностью получения быстрой отдачи при сравнительно невысоких затратах. Доля товарооборота предприятий малого бизнеса в общем объеме товарооборота в Барнауле, например, составляет 38,5%, а доля малых предприятий в производстве потребительских товаров - только 6,6%. Поэтому разработка социальных проектов по созданию условий для развития малых предприятий, ориентированных на производство товаров, необходимых для экономики города, является важной задачей.

Также отмечено, что существует прямая зависимость между трудовым потенциалом, результатами труда и уровнем жизни сотрудника. Она выражается в изменении одних факторов за счет изменения других.

Рассмотрен процесс управления трудовым потенциалом, который по нашему мнению, имеет классическую схему, включающую следующие этапы:

- определение по каждому из заданных параметров максимально достижимого реального уровня;
- расчет текущих значений параметров трудового потенциала организации;
- расчет интегрального значения трудового потенциала организации;
- сравнение текущих и максимальных значений параметров и интегральных значений между собой;
- выявление параметров недостаточного уровня значений;
- разработку и реализацию мероприятий, направленных на рост трудового потенциала.

Цель управления трудовым потенциалом заключается в достижении такого уровня использования физических, трудовых, новаторских, творческих и профессиональных возможностей трудового коллектива, чтобы их нереализованная доля была минимальна. Для этого управление трудовым потенциалом должно основываться на соблюдении следующих принципов:

- создание сильной команды лидеров подразделений, способных создать атмосферу безусловного исполнения поставленных перспективных и текущих задач;
- формирование благоприятного климата (создание комфортных рабочих мест, обеспечение социальных и психологических условий для работы, поддержания физического здоровья);
- организация системы стимулирования (морального и материального) при достижении высоких результатов в работе и, наоборот, наказания в случае проступков;

— создание системы профессионально-квалификационного продвижения и всестороннего развития работников предприятия.

С учетом этого видится необходимым осуществление ряда программных мероприятий:

1. по стимулированию развития инновационной экономики основе формирования региональных центров инновационного развития итерриториальных кластеров.

2. Повышение качества рабочей силы.

3. Создание современной инфраструктуры рынка труда.

4. На основе мониторинга и баланса трудовых ресурсов сформировать государственный заказ на подготовку кадров в учебных заведениях, в том числе на переподготовку, разработать и внедрить на предприятиях систему закрепления кадров, сформировать единое информационное пространство рынка труда.

Реализация этих условий требует следующих направлений развития:

социальный, обеспечивающий эффективный процесс занятости;

экономический, создающий рабочие места в смежных отраслях экономики.

### **III. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**