

Содержание:

Введение.....	2
1 Рынок труда: понятие, типология, структура	
1.1 Структура и сущность рынка труда в Российской Федерации.....	4
1.2 Типология рынка труда в российской экономике.....	11
2 Российский рынок труда. Место молодежи на рынке труда	
2.1. Характеристики рынка труда в современной России.....	16
2.2. Молодёжный рынок труда.....	25
3 Формы регулирования рынка труда в современных условиях в России	
3.1.Повышение эффективности государственного регулирования рынка труда.....	33
3.2. Рекомендации по реформированию процесса трудоустройства молодёжи в Российской Федерации.....	43
Заключение.....	50
Список литературы.....	53

Введение

Актуальность темы исследования. Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица – как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом.

Долгое время считалось, что поступательное развитие советской экономики дает неограниченные возможности для полной занятости в общественном производстве, и задача состоит лишь в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население по принципу «кто не работает, тот не ест». Всеобщая обязательность труда и приоритет общественного над личным определяли социальный климат советского общества в течение десятилетий. Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу, как на один из ключевых ресурсов экономики. Вложения средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становится долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики. В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль рынка труда в эволюционной экономике непрерывно возрастает.

Переход к рынку заострил проблемы занятости и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой российской экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных разными формами собственности.

Степень разработанности представлена разносторонним анализом проблем рынка труда, её видов и современных тенденций в трудах таких отечественных и зарубежных учёных, как Андреев Б.Ф., Заславский И., Лещинская Г., Микульский К., Павленков В.А., Четвернина Т., Брю С.М., Котляр А., Майбурд Е.М., Стэнли Л., Р.Шмалензи, Эренберг Дж.

Цель работы состоит в том, чтобы раскрыть сущность рынка труда и проблемы его формирования и стабильного функционирования в сегодняшних условиях в России.

В связи с поставленной целью, необходимо решить следующие задачи:

1. Необходимо раскрыть понятие рынка труда, его структуру и сущность.
2. Изучить типологию рынка труда.
3. Дать характеристику рынка труда в современной России;
4. Понять место молодёжи на современном российском рынке труда.
5. Рассмотреть механизмы повышения эффективности государственного регулирования рынка труда в современной России.
6. Внести предложения по трудоустройству молодёжи в России.

Объект исследования - рынок труда (его молодёжный сегмент).

Предмет исследования - экономические отношения, присущие молодёжному сегменту российского рынка труда.

Структура работы. С учетом специфики данной темы и круга затронутых вопросов структура работы позволяет последовательно осветить в первой части теоретические вопросы формирования рынка труда, во второй – проблемы современного рынка труда в России, в третьей – регулирования его деятельности. Работа сформирована в соответствии с целью и задачами исследования. Курсовая работа включает в себя введение, три главы, включающие шесть параграфов, заключение, список литературы.

1 Рынок труда: понятие, типология, структура

1.1 Структура и сущность рынка труда в Российской Федерации

Рынок труда является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата.

В тот период домонополистического капитализма удовлетворение спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей и спроса на условия труда со стороны работников осуществлялось стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательства сторон, условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества. Поэтому понятие «рынок труда» Маркс относил к сфере обращения.

С развитием капитализма, переходом его в монополистическую стадию усложнились экономические связи и экономические отношения, претерпел существенные изменения и рынок рабочей силы. Рабочее движение привело к расширению понятия «условия найма»¹. Они стали включать в себя не только зарплату и рабочее время, но и гарантии занятости, оплаченное, но не отработанное рабочее время (т.е. отпуск), различные социальные выплаты и т.п.

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-

¹ Е.М. Майбурд «Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров», Москва 1996г.

техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Поэтому сокращение потребности в рабочей силе в определенные периоды, ранее приводившее в росту безработицы, стало в известной мере регулируемым процессом, встроенным в рыночный механизм. Это, в свою очередь, оказывает существенное влияние не только на социально-экономические, но и на политические процессы.

Экономисты, употребляющие термин "рынок труда" также определяют его по-разному. По мнению одних исследователей, рынок труда представляет собой "общественно-экономическую форму движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующую товарной (рыночной) экономике"². Другие исследователи рассматривают рынок труда с точки зрения "воспроизводственного" подхода: как "сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и размещению работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения"³; как "систему общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство и эффективное использование труда при соответствующем его качеству вознаграждении"⁴; как "сложную, многоплановую, неоднородную и гибкую систему рыночных отношений по поводу воспроизводства производительных способностей людей"⁵. Существуют и другие оценки рынка труда, например, как совокупности экономических отношений по поводу купли-продажи специфического товара – рабочей силы⁶, трактовки, сводящие рынок труда к условиям и инструментариям балансировки рабочих мест и трудовых ресурсов⁷. При всем различии приведенные определения рынка труда объединяет общность подхода к рынку труда как специфической форме в системе воспроизводства рабочей силы.

Ряд экономистов определяет рынок труда как сферу обмена, "где происходит купля-продажа рабочей силы"⁸, но при этом ограничивает его лишь трудоспособными лицами, в тот или иной момент свободными от занятости, впервые вступающими в трудовую деятельность или ищущими работу после длительного перерыва⁹. Они обосновывают свою

² Ракитский Б. Конкретно-исторические особенности становления рынка труда в РФ // Вопросы экономики. - 2004. - № 9.

³ Маслова И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Вестник статистики. - 2000. - №12.

⁴ Кашепов А. Рынок труда: регулирование, прогнозы // Экономист. - 2000. - № 3.

⁵ Дятлов С. А. Рабочая сила в системе рыночных отношений. - СПб., 2001.

⁶

⁷ Лисовик Б. С. Труд и рынок. - СПб., 2001.

⁸ Котляр А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 2002. №2.

⁹ Смирнов С. Н., Симягин А. К., Богданов Л. Н. Практическое пособие по составлению региональных программ занятости на примере конкретного района. - М., 2000

точку зрения тем, что “масштабы рынка труда, размеры и соотношение спроса и предложения определяют его конъюнктуру. Включение же в него всего экономического населения размывает содержание понятия рынка труда и в известной мере затушевывает остроту проблемы занятости”¹⁰. На наш взгляд, перечисленные подходы вполне правомерны, но в то же время они как бы сужают проблему занятости, выводят из орбиты рыночных отношений стабильность рабочего места, соответствие работы и работника, вознаграждения труда, роль работодателя и др.

Сейчас *рынок труда* представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

Функционально - организационная *структура рынка труда* включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

¹⁰ Котляр А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 2002. №2.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Существовавшая ранее в нашей стране административно - командная система управления, при которой государство как собственник основных средств производства централизованно планировало необходимое для полной занятости число рабочих мест, распределяло и перераспределяло трудовые ресурсы, полностью разрушило мотивацию к труду.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально - квалификационного состава, но и определенных культурных и этико-трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного

минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

В конкурентно - рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально - технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда.

Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Преобладающая общность интересов “товара” рабочей силы и ее потребителей - экономики и государства - является важнейшей социально - экономической чертой рыночной экономики, создающей прочную гуманистическую основу развития народного хозяйства и всего общества. Несомненно, что организованный, во многом управляемый государством и поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствуемый по мере развития народного хозяйства рынок рабочей силы является одним из ключевых, жизненно важных звеньев социально - экономической системы любой страны.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

1.2. Типология рынка труда в российской экономике

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (у нас, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55). Тем не менее в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму, которые в свою очередь подразделяются на определенные подгруппы. Они обособлены друг от друга, самостоятельны и каждая из них выполняет особую функцию, образуя единый рынок труда, который не может существовать без какой-либо одной части¹¹.

При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к двум основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

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

¹¹ Чернина Н. «О новой модели занятости.» «Российский экономический журнал», №11-12, 2000г

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – *гибкий рынок труда*¹².

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100% за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, то, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это *потенциальный рынок труда*¹³, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения

¹² «Курс экономической теории». Под ред. Чепурина М.Н., Киров, 1994г

¹³ «Курс экономической теории». Под ред. Чепурина М.Н., Киров, 1994г

продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется *циркулирующим рынком труда*, где начинается его купля-продажа.

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

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

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и *международный рынок рабочей силы*, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок

труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

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

В основе формирования и развития международного рынка труда лежит ряд весомых обстоятельства: процесс интернационализации производства и специфическое капиталистическое восприятие рабочей силы в качестве одного из элементов в общем перечне затрат. Отчужденное отношение к труду как к безликому экономическому агрегату, изначально присущее капиталу, с еще большей силой проявляет себя с ростом масштабов производства, с его интернационализацией. Труд в его конкретном выражении оказывается уже на самых низших уровнях иерархии экономических забот.

Такое «безразличие» капитала к конкретным формам трудовых затрат придало ему со временем необычайную гибкость и мобильность и в то же время заставило постоянно искать выгодные, взаимозаменяемые источники труда. Сам процесс капиталистической интернационализации производства изначально определяется уже природой самого капитала. Еще К. Маркс предсказывал в свое время, что «действительная задача буржуазного общества – это создание нового рынка и производства, покоящегося на базе этого рынка". В данном случае имеется в виду не только рынок товаров и капиталов, но и рынок рабочей силы, хотя Маркс напрямую об этом не говорит.

2.1. Характеристики рынка труда в современной России.

Современный рынок труда сформировался в условиях реформирования российской экономики и продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 90-х годов, обусловившего спад в промышленном секторе и сельском хозяйстве, снижение спроса на рабочую силу, рост общей и регистрируемой безработицы. При сокращении внутреннего валового продукта в 1990 - 1998 годах на 42,5 процента численность занятых уменьшилась с 75,3 до 63,6 млн. человек, или на 15,3 процента.

Наибольшее сокращение произошло в промышленности, где численность работников сократилась на 8,6 млн. человек, а доля работающих в общей численности занятых в экономике снизилась с 30,3 до 22,2 процента. При этом структурные процессы в промышленности в 90-е годы привели к значительному снижению численности занятых в наиболее приоритетных наукоемких отраслях. Предложение рабочей силы на рынке труда в 1990 - 2000 годах оставалось относительно высоким и определялось экономическими, демографическими, миграционными, образовательными, социально-психологическими и другими факторами. Численность населения трудоспособного возраста, приостановившись в росте в начале 90-х годов (зарегистрированный в 1993 году минимум составил 83,7 млн. человек), увеличилась к началу 2001 года до 87,3 млн. человек. Выход на пенсию относительно малочисленного поколения "детей войны" и вхождение в трудоспособный возраст среднего по численности поколения, родившегося в 80-е годы, предопределили увеличение численности населения трудоспособного возраста. Эта тенденция сохранилась и в 2003 - 2005 годах, которые стали последними годами увеличения численности населения трудоспособного возраста. После 2005 года, когда в трудоспособный возраст начнет входить поколение граждан, родившихся в период низкой рождаемости 90-х годов, произошло не только количественное сокращение трудоспособного населения, но и его качественное ухудшение - начало старения экономически активной части населения. Определенное влияние на рынок труда в России оказывает миграция населения. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения России. Однако в настоящее время наблюдается тенденция к снижению компенсирующей роли миграции (в 1998 - 2001 годах миграционный прирост составил около 0,1 процента).

Более существенно присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов (около 1,5 млн. человек). Сфера приложения труда нелегальных мигрантов - в основном строительство,

торговля и сельское хозяйство. Составляющие значительный объем экономически активного населения нелегальные мигранты оказывают на рынок труда неоднозначное действие: с одной стороны, заполнение рабочих мест, не пользующихся спросом у российских граждан, а также создание дополнительных рабочих мест в малом бизнесе, с другой стороны, уход в теневую сферу и криминализация деятельности. Эти обстоятельства требуют комплексного решения проблемы использования иностранной рабочей силы с учетом интересов национального рынка труда¹⁴.

Для современной экономики важное значение имеет воспроизводство интеллектуального потенциала общества, определяющего качественный состав рабочей силы. В 90-е годы на образовательном рынке услуг наблюдался подъем, проявившийся как в росте спроса на профессиональное образование, так и в увеличении его предложения. Доля в экономически активном населении лиц, имеющих высшее профессиональное (полное и неполное) образование, с 1992 по 2001 год возросла с 17,6 до 25,2 процента.

С 1999 года в экономике начался подъем, вызванный адаптацией организаций к новым условиям, возникновением новых рынков сбыта, переходом на новые виды продукции и благоприятной конъюнктурой внутреннего рынка. Результатом этих процессов стал резкий рост спроса на квалифицированную рабочую силу. За 10 лет реформ большинство организаций практически свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации рабочих. Устаревшие производственные технологии и оборудование, длительные и порой необратимые остановки производства существенно снизили общий уровень профессиональной подготовки и квалификации рабочих кадров. Между тем российская экономика подошла вплотную к неизбежному этапу развития, когда для экономического роста на основе технологической модернизации отраслей требуются специалисты качественно нового уровня. Однако рынок образовательных услуг оказался не готов оперативно реагировать на изменение спроса, что не позволило решить проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров и ликвидировать диспропорцию спроса и предложения на локальных рынках труда. Наиболее острой проблемой для российского рынка труда остается неэффективная занятость. Она определяет меру отставания России от развитых стран в производительности труда, безработицу, скрытую от официального наблюдения - когда фактически безработные причисляются к экономически активному населению, а также несоответствие спада производства размеру занятости (излишней рабочей силы).

¹⁴ Бушмарин И.В. Рынок труда в современной экономике. // Общество и экономика, № 1, 2004

Проблема кадрового потенциала и ограниченность возможностей инвестирования в современные технологии обуславливают низкий уровень производительности труда, которая выступает в качестве определяющего фактора экономического развития. Уровень производительности труда в настоящее время в России в 3 раза ниже, чем в развитых странах, что приводит к недостаточным по сравнению с другими странами показателям экономического роста, низкому уровню оплаты труда, низкой конкурентоспособности отечественной продукции на внутреннем и внешнем рынках и слабому инвестиционному потенциалу российской экономики, который не позволяет в необходимой степени внедрять современные технологии.

Одним из открытых проявлений неэффективной занятости остается неполная занятость. Численность работников организаций (за исключением субъектов малого предпринимательства), работавших в течение года неполное рабочее время по инициативе администрации, а также находившихся в вынужденных отпусках, в 2006 году составила около 3 млн. человек, сократившись в 1998 - 2005 годах почти в 4 раза. Несмотря на усилия, предпринятые за последнее десятилетие, количество организаций малого бизнеса в России по-прежнему недостаточно. По статистическим данным, организации малого бизнеса в России дают 11 процентов суммарного внутреннего валового продукта, что крайне недостаточно для рыночной конкурентной среды¹⁵. Развитие малого предпринимательства является резервом, дающим возможность поднять жизненный уровень населения и создать новые рабочие места. Особое значение в силу ряда объективных экономических и социальных причин (рост численности трудоспособного населения, слабое развитие агропромышленного комплекса, недостаточное количество создаваемых новых рабочих мест, специфика условий сельского труда и ряд других факторов) имеет развитие малого предпринимательства для поддержания занятости сельского населения. Развитие самозанятости и различных форм малого предпринимательства, стимулирующих создание новых рабочих мест как в аграрном секторе, так и в смежных отраслях экономики, способствует также снижению социальной напряженности.

Растет сельская общая и регистрируемая безработица. В 1998 - 2000 годах общая численность безработных возросла с 1,86 до 1,94 млн. человек, или на 4,3 процента, а численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, - с 325,3 до 455,9 тыс. человек, или на 40,1 процента.

¹⁵Гаузнер Н. Современная ситуация на российском рынке труда и политика занятости. // МЭИМО № 4, 2003

Сельское население по сравнению с городским оказалось в большей степени вытесненным с рынка труда. С одной стороны, экономический кризис 90-х годов на селе лишил многих жителей рабочих мест, с другой стороны, возможности сельскохозяйственного производства в домашнем хозяйстве активно способствовали уходу людей с рынка труда. Особенно это коснулось женщин предпенсионного возраста с низким образовательным уровнем и молодых женщин (до 24 лет), которые покинули формальный рынок труда, став активными участниками неформальной экономики домохозяйства¹⁶.

Вместе с тем после периода резкого сокращения численности занятого сельского населения наметилась тенденция его роста. Так, если в 1992 - 1999 годах численность занятых уменьшилась на 3,1 млн. человек, то в 1999 - 2001 годах произошло увеличение на 1,5 млн. человек. В последние годы снижается интенсивность миграционного движения сельского населения. Отток жителей из села снизился в 2001 году более чем в 2 раза по сравнению с 1991 годом, однако сохраняется значительный отток молодежи в возрасте до 30 лет (более 46 процентов выбывшего сельского населения). Растет заболеваемость и смертность сельского населения, что может вызвать серьезные негативные демографические последствия и проблемы в восполнении трудовых ресурсов в агропромышленном комплексе.

Существенную долю российского рынка труда составляет неформальный сектор экономики. Во второй половине 90-х годов численность граждан в России, для которых неформальная занятость являлась единственной, составляла 7 млн. человек, а общие масштабы неформальной занятости оцениваются в размере 10 - 12 млн. человек. Наиболее важная социально-экономическая функция неформального сектора экономики состоит в том, что он в 1990-е годы компенсировал последствия сокращения занятости в формальном секторе, а в настоящее время дает части россиян возможность иметь дополнительный заработок, смягчая тем самым социальное напряжение в обществе. В то же время неформальный сектор экономики оказывает отрицательное воздействие на собираемость налогов и другие экономические показатели¹⁷.

Сохраняются значительные различия уровня занятости и уровня безработицы в субъектах Российской Федерации вследствие дифференциации экономического развития регионов и низкой трудовой мобильности населения. В 2002 году 9 субъектов Российской

¹⁶ Бондаренко. Л. Состояние социально-трудовой сферы села. // Вопросы экономики, 2000, №6

¹⁷ Фадеева О.П. Неформальная занятость в российском селе. 2001 Т.2

Федерации отнесены к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда. Требуется кардинального улучшения состояние занятости населения в Чеченской Республике, а также в других республиках Северного Кавказа, где уровень общей и регистрируемой безработицы превышает средний показатель по России в 1,5 - 3 раза. Остается острой проблема занятости в населенных пунктах с градообразующими организациями, в которых в настоящее время проживает свыше 24 млн. человек. Негативное воздействие на региональный рынок труда оказывает массовый отток населения трудоспособного возраста из северных, восточных и дальневосточных территорий, богатых сырьевыми ресурсами, что ведет к неравномерному распределению трудовых ресурсов по территории России, к концентрации излишней рабочей силы в одних регионах и нехватке трудовых ресурсов в других регионах. Структурные изменения и сокращение спроса на рабочую силу в 90-е годы вызвали рост общей безработицы, которая достигла максимума в феврале 1999 г. (после финансового кризиса 1998 года) - 10,4 млн. человек, или 15 процентов экономически активного населения. Максимальный показатель регистрируемой безработицы отмечался в апреле 1996 г. - 2,8 млн. человек, или 3,8 процента экономически активного населения. Экономический рост привел к снижению среднегодовой численности безработных, рассчитанной по методике Международной организации труда, с 7,5 млн. человек в 2000 году до 5,7 млн. человек в 2005 году, или с 10,5 до 8,1 процента экономически активного населения, а также к относительной стабилизации среднегодовой численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости (в 2000 - 2003 годах - 1,1 млн. человек (без учета данных по Чеченской Республике), или 1,5 процента экономически активного населения, и незначительному росту в 2002 году¹⁸.

В последние годы в экономике России сформировалось относительно устойчивое распределение отраслей по размерам оплаты труда. Традиционно считается, что выше среднего уровня оплачивается труд в промышленности за счет вклада таких отраслей, как топливная, газовая промышленность; электроэнергетика; а также в строительстве, на транспорте, в аппарате органов управления и т.д. Ниже среднего уровня оплачивается заработная плата в легкой промышленности, лесном хозяйстве, отраслях социальной сферы. Данные в таблице 1 показывают, что существуют довольно значительные диспропорции в сфере оплаты труда, которые усиливаются из года в год.

Таблица 1.

¹⁸ Корель И.И. Напряжённость на рынке труда в России: динамика и региональные неравенства //Россия, которую мы обретаем/ отв. ред. Т.И.Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука, 2003.

Среднемесячная начисленная заработная плата по основным отраслям экономики (в %
к средней по России)¹⁹

	19 99г	200 0 г	2001 г	2002 г	2003 г	2004 г	200 5 г
Промышленность в целом	103	111	118	108	106	117	116
Электроэнергетика	121	167	221	210	203	200	201
Топливная	148	183	290	255	231	254	234
Газовая	183	206	429	402	433	380	372
Сельское хозяйство	95	84	67	61	50	46	46
Транспорт	115	120	146	151	156	159	141
Здравоохранение	67	76	66	76	77	69	70
Образование	67	71	61	68	71	62	64
Культура и искусство	62	67	52	62	62	57	62
Наука	116	94	64	68	77	75	81
Кредитование, финансы, страхование	135	180	204	243	215	155	192
Аппарат органов управления	120	99	94	115	129	108	120

Но нужно заметить, что данное явление является абсолютно нормальным, и оно характерно для экономики любого типа.

Согласно данным статистики межотраслевые различия в уровне оплаты труда достигают 6-7 раз. Причем довольно таки значительные разрывы были замечены внутри предприятий между простыми работниками и руководящими органами - в 20-30 раз, а в некоторых случаях даже до 100 раз и более раз.

В качестве вывода можно сказать, что резко возросшая дифференциация оплаты труда между отраслями, регионами, социальными группами населения свидетельствует о

¹⁹ Данные Госкомстата России

деградации трудового потенциала тех или иных отраслей, так как в них труд оплачивается на уровне или даже ниже прожиточного минимума.

Таким образом, заработная плата является своеобразным индикатором, отражающим и внутренние проблемы социальной сферы и внешние глобальные экономические характеристики. Именно из-за исключительной важности показателя заработной платы необходимо разработать такие методы государственного регулирования оплаты труда, которые были эффективными в условиях рыночной экономики.

За последние годы в России изменился спрос и предложение на различного рода специальности (рисунок 1).

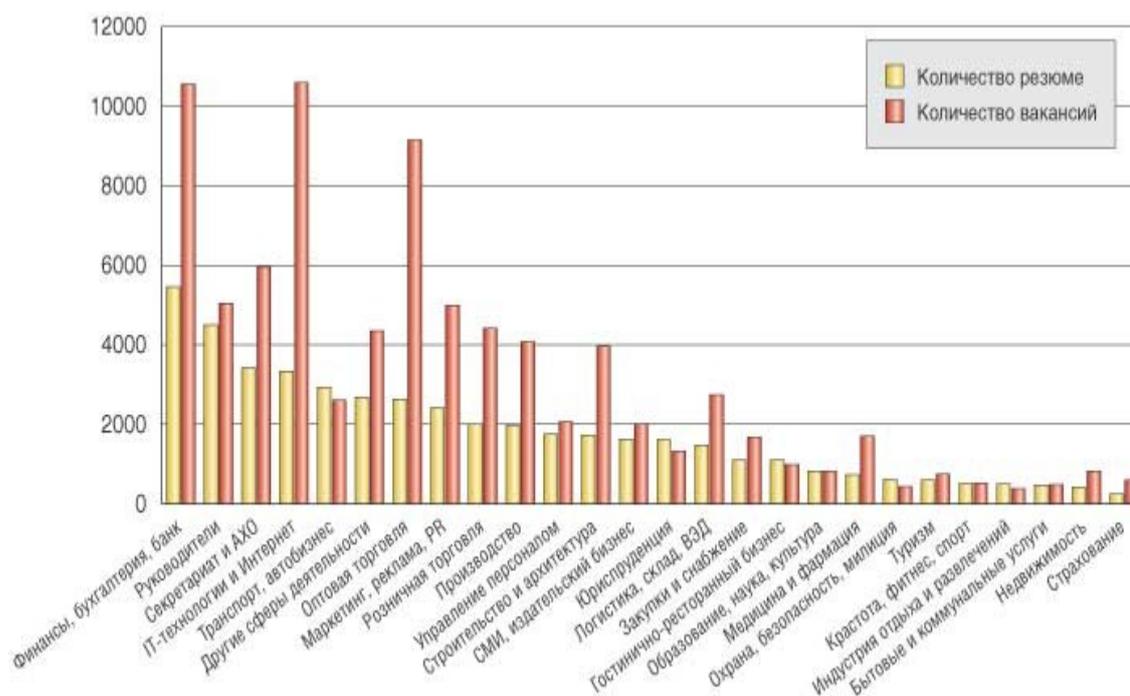


Рис.1.Спрос и предложение на российском рынке труда²⁰.

2.2 Молодежный рынок труда.

²⁰20. Использован сайт www.rostrud.ru

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных, общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. В последнее время существенен для центральных районов России приток молодежи за счет беженцев и мигрантов. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику²¹.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится, к концу 1998 года ее численность в целом по России превысила миллион.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за

²¹ Лещинская Г. «Молодежный рынок труда.» «Экономист.», №8, 1998г

неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребуемых рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Необходимость рассмотрения в данной работе положения молодежи на российском рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, что самое главное, они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране. Несмотря на актуальность перечисленных проблем, им уделяется мало внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах.

На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения разделяется на ряд групп, определяющих их положение на рынке труда.

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги основным путём. Они вступают на рынок труда, пополняя ряды безработных.

Нынешняя ситуация с подростковой занятостью вызывает большую тревогу. Чаше всего – это самозанятость вроде мойки автомашин и торговли газетами или работа в "теневом" секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда

крайне узок. "Макдональдс" и "Русское бистро", естественно, не могут предоставить возможности заработка всем желающим. Поэтому если не решить проблему государственного контроля за занятостью этой молодежной группы, то возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В 25-29 лет молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Важнейшими показателями ситуации на рынке труда являются динамика уровня безработицы, емкость и конъюнктура рынка труда, соотношение спроса и предложения и его структура.

Российская статистика не отражает в полной мере ситуацию на рынке труда, и особенно в его молодежном сегменте. Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди в других возрастах. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Служба занятости охватывает лишь часть спроса на труд и предложений рабочей силы. В результате не учитывается все многообразие новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями российских рыночных отношений, и в частности скрытая безработица. Если принять во внимание спад производства, то ее можно считать равной 40%, около четверти которой составляет работающая молодежь.

Для молодых людей скрытая безработица представляет не меньшую опасность, чем зарегистрированная, так как именно они рискуют в первую очередь оказаться за воротами предприятий. Кроме того, вынужденное безделье действует разлагающе на не сформировавшееся сознание. Понятно, что в подобной ситуации большинство молодых людей стремится к стабилизации своего трудового статуса, пытается различными способами избежать возможности потери заработка.

Как показывают исследования, более 50% молодежи занятой на предприятиях государственного сектора, работает по совместительству, около 25% - подрабатывает в различных альтернативных формах занятости. Молодые люди активно занимаются

предпринимательством: около 70-80% регистрируемых предприятий альтернативного сектора экономики организуется людьми 25-30-летнего возраста. Собственное дело имеют 2.5-3.5% общей численности молодежи²².

Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время.

Возрастает количество предложений рабочей силы за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений и, в частности профессиональных, приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. "Деньги - любым путем" - такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется четкая тенденция люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

Из-за падения престижа производительного труда для значительной части молодых людей стал характерен социальный пессимизм, они не верят в возможность иметь интересную, содержательную работу, оплачиваемую в соответствии с мерой своего труда на уровне мировых стандартов. Происходят полярные изменения трудовой мотивации. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а труду с низкой интенсивностью, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем. Все это, конечно, не может способствовать подъему экономики страны.

Уменьшение объемов производства, рост числа убыточных предприятий, усиление платежного кризиса оказывают самое негативное влияние на спрос рабочей силы. Повсеместно увеличивается высвобождение работников.

Среди безработных, претендующих на вакантное место, каждый пятый – молодой человек в возрасте 16-29 лет. Отношение числа всех обратившихся в поисках работы в службу занятости к количеству вакансий (конкуренция) составляет почти 17 человек, каждый третий из них - молодой человек в возрасте до 29 лет. Это свидетельствует о значительном резерве рабочей силы, т.е. потенциале безработицы, в том числе молодежной, который коррелируется с показателем напряженности на рынке безработной молодежи и его официальном уровнем.

²² Федеральная служба занятости. «Отчет о молодежной безработице в России». М., 2005

В последнее время безработица среди молодежи все больше приобретает застойный характер. Повсеместно наблюдается сокращение емкости официального рынка труда и усиление разбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, что приведет к дальнейшему росту общей безработицы, в том числе молодежной.

Особенности российской безработицы определяются структурно–регрессивным спадом производства при разрушении прежних рынков (экономического пространства) и механизмов функционирования хозяйства и медленном формировании новых рынков и рыночных механизмов регулирования и саморегулирования экономики. Тенденции формирования безработицы закрепляются инвестиционным кризисом.

В результате спада производства во многих отраслях увеличился удельный вес сырьевых отраслей с низкой степенью переработки сырья. Позитивным моментом можно считать устойчивый рост доли отраслей непродуцированной сферы. Возникли новые сектора экономики: банки, страховые, консалтинговые, аудиторские и инвестиционные компании. Здесь особенно быстро увеличивалась численность занятых, причем именно молодых людей.

Положительная реакция молодежи на возможности активного участия в "свободной" экономике налицо: это быстро растущий слой предпринимателей и лиц, занимающихся индивидуально-трудовой деятельностью, более 2/3 из них составляют люди в возрасте 25-30 лет. Однако структурные сдвиги в спросе на рабочую силу являются скорее отражением кризиса в экономике, а не структурной перестройки. И тем не менее рынок трансформирует отраслевую структуру в соответствии со своими потребностями. Стремительно растет спрос рабочей силы в отраслях непродуцированной сферы, особенно в тех, которые быстрее коммерциализировались²³.

Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и прежде всего, среди молодежи–выпускников общеобразовательных школ, не продолжающих дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации. Поэтому необходима рациональная организация общеобразовательного и профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием национальной экономики, так и с мировыми тенденциями на рынке труда.

²³ Дунаева. Н. «Молодежь на рынке труда» - «Вопросы экономики», 2003, №1

В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения, определенной гарантией от безработицы. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом инфраструктуры рынка труда, который поддерживает качественно сбалансированный спрос и предложение труда, во многом определяет эффективность мер по реализации молодежной политики занятости. Вот почему при сокращении подготовки квалифицированных кадров в ПТУ и средних специальных учебных заведениях прием студентов в ВУЗЫ из года в год увеличивается.

Большое значение имеет развивающаяся в службе занятости система профессионального обучения незанятого населения. Она способствует профессиональной адаптации высвобождаемых работников и незанятого населения, повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Профессиональное обучение безработных осуществляется по трем каналам: переподготовка кадров, первоначальное обучение, повышение квалификации.

По мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность общеобразовательной и социальной подготовки работника неизбежно возрастет. Это будет способствовать увеличению занятости молодежи на учебе. Мировой и отечественный опыт подтверждают устойчивую тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего вступления в активную трудовую деятельность. Одновременно изменяются и требования нанимателей к рабочей силе. От тактики быстрой максимизации сиюминутной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы. В противоположном направлении будет действовать фактор роста цены рабочей силы и, в особенности, профессионально подготовленной. Поэтому уровень занятости среди молодежи будет зависеть от общей ситуации на рынке труда. Тем не менее, он будет увеличиваться, хотя, очевидно, и меньшими темпами, чем у зрелых работников.

3 Формы регулирования рынка труда в современных условиях

3.1. Повышение эффективности государственного регулирования рынка труда

Исходя из прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу, можно сделать вывод, что в 2007-2009 годах не произойдет коренных изменений в структуре экономики России и, соответственно, на рынке труда и в сфере занятости населения. Вместе с тем в этот период должны будут подготавливаться и происходить качественные структурные преобразования в экономике (реформирование структуры промышленности, реструктуризация и модернизация отраслей экономики, модернизация системы среднего и высшего образования и др.).

В этой связи ключевыми задачами действий на рынке труда в 2007 - 2009 годах становятся разработка и реализация комплекса мер в социально-трудовой сфере, которые позволят в последующем в качественно новых экономических условиях повысить эффективность занятости населения.

Приоритетными направлениями действий на рынке труда в 2007 - 2009 годах являются:

1. В области совершенствования действующего законодательства в сфере занятости населения²⁴ :

- обеспечение социальных гарантий граждан, потерявших работу, и усиление социальной защиты неконкурентоспособных на рынке труда групп населения;
- повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе адекватного требованиям рынка труда развития системы непрерывного профессионального образования, включающей базовое и дополнительное образование, а также профессиональную подготовку;

- разграничение полномочий, функций в области регулирования рынка труда и сферы занятости между федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и работодателями, а также уточнение источников финансирования мероприятий по содействию занятости населения;

- динамичное развитие системы рабочих мест и свободное перемещение рабочей силы по отраслям и территориям;

²⁴ Федеральная целевая программа содействия занятости населения на 2007-2009 год// Вопросы экономики 2006г.

-создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, в том числе путем создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики;

- поддержка малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест и содействия занятости населения;

-обеспечение регулирования привлечения иностранной рабочей силы, создание условий для легальной трудовой деятельности иммигрантов;

2.В области повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда:

- обеспечения отраслей экономики рабочими и специалистами определенных профессий и квалификации

- разработка прогноза потребности в рабочих и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности и отдельным регионам и увязка потребности с объемами подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального образования в целях достижения сбалансированности спроса и предложения в отношении рабочей силы на рынке труда²⁵;

- разработка механизма определения потребности организаций в выпускниках учреждений профессионального образования всех уровней, а также критериев оценки эффективности вложения бюджетных средств в профессиональное образование молодежи;

- создание системы контроля качества образования, позволяющей осуществить структурную перестройку профессионального образования всех уровней с учетом потребностей рынка труда;

- развитие профессиональной ориентации школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда;

- улучшение профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

- развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала организаций, а также

²⁵ Эренберг Дж., Смит С. Современная экономика труда: теория и государственная политика. М.: Издательство МГУ, 2006г.

опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению, как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности в условиях реструктуризации отдельных отраслей экономики;

- разработка общероссийского классификатора профессий (занятий), который позволит унифицировать системы кодирования профессиональной деятельности с учетом международных классификаторов в связи со вступлением России во Всемирную торговую организацию;

- разработка системы профессиональных стандартов, которая заложит требования к профессиональному уровню работников, с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ;

- создание системы оценки качества работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на непрерывные изменения требований к квалификации и профессиональной подготовке работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

- совершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда и возможности скорейшего трудоустройства;

3.В области содействия занятости, стимулирования создания и сохранения рабочих мест, совершенствования форм социального партнерства на отраслевых рынках труда:

- проведение экспертного анализа возможных экономических и социальных последствий вступления Российской Федерации во Всемирную торговую организацию;

- совершенствование налогового законодательства Российской Федерации с целью снижения налоговой нагрузки на работодателей и стимулирования создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики;

- разработка и реализация инвестиционных, отраслевых и иных программ, предусматривающих меры по созданию, модернизации и сохранению рабочих мест²⁶;

- разработка показателей, отражающих движение рабочей силы в территориально-отраслевом аспекте, в том числе в депрессивных регионах и отраслях, при составлении прогнозов и определении сценарных условий социально-экономического развития на

²⁶ Катульский Е.Д. Основные направления государственной политики на российском рынке труда./Человек и труд. 2007.-№1

среднесрочную и долгосрочную перспективу;

- проведение анализа перспектив повышения занятости в проблемных отраслях экономики, в том числе в угольной, металлургической, топливно-энергетической, текстильной и легкой промышленности;

- поддержка малого предпринимательства с целью создания новых рабочих мест и развития инфраструктуры военных городков, закрытых административно-территориальных образований, территорий с расположенными на них градообразующими организациями;

- поддержка развития всех форм малого предпринимательства и самозанятости населения на селе, содействие созданию новых рабочих мест в агропромышленном секторе;

- развитие социального партнерства на всех уровнях, разработка механизма взаимодействия органов исполнительной власти, работодателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников при решении проблем занятости населения на отраслевых рынках труда;

- развитие системы социального планирования в организациях реструктурируемых отраслей экономики;

- содействие созданию в организациях, предусматривающих высвобождение работников в процессе реструктуризации отраслей экономики, пунктов для консультирования перед увольнением и содействия в трудоустройстве высвобождаемых работников;

- организация общественных работ в целях обеспечения временной занятости работников, высвобождаемых в условиях реструктуризации отдельных отраслей экономики;

4.В области развития региональных рынков труда:

- разработка и реализация территориальных программ содействия занятости населения;
- обеспечение наличия в разрабатываемых региональных и отраслевых программах разделов, предусматривающих создание рабочих мест и другие мероприятия, оказывающие положительное влияние на ситуацию на региональных рынках труда;

- проведение мониторинга результатов реализации программ и мероприятий по содействию занятости населения;

-обеспечение наиболее полной сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда, в том числе на основе анализа и прогноза потребности отраслей экономики в соответствующих категориях работников и корректировки структуры профессионального обучения с учетом перспектив социально-экономического развития отдельных регионов;

-осуществление комплексных мер по содействию трудовой занятости населения республик Северного Кавказа на основе создания новых рабочих мест в основных сферах экономической деятельности в регионе, создание условий для развития малого бизнеса, развития национальных промыслов и ремесел²⁷;

-расширение связей организаций с местными образовательными учреждениями всех уровней в целях привлечения инвестиций в развитие материальной базы учебных заведений, совершенствования системы профориентации учащихся общеобразовательных школ с учетом потребностей местных рынков труда;

-разработка и реализация программ содействия занятости населения в населенных пунктах, образованных градообразующими организациями, с критической ситуацией на рынке труда, обусловленной реструктуризацией градообразующих организаций;

- развитие малого бизнеса в сфере услуг (с учетом региональной специфики) с целью создания условий для трудоустройства незанятого населения;

-разработка местных программ и развитие местных инициатив по поддержанию занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- расширение региональных банков вакансий за счет более полного представления работодателями данных о свободных рабочих местах в территориальные органы службы занятости;

5.В области регулирования трудовой миграции:

²⁷ Смирнов С. Н., Симягин А. К., Богданов Л. Н. Практическое пособие по составлению региональных программ занятости на примере конкретного района. - М., 2000

- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы, а также порядка въезда, выезда и пребывания иностранных граждан в России с учетом целей въезда и сроков нахождения на территории России;

- создание условий для повышения мобильности рабочей силы на базе создания системы экономических и социальных стимулов с учетом прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации²⁸;

- достижение баланса между использованием национальных трудовых ресурсов и привлекаемой иностранной рабочей силы с учетом реальных возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству иммигрантов, а также приоритетного использования российских граждан на региональном рынке труда;

- совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства незанятых граждан из числа мигрантов в благоприятных для расселения районах;

- создание условий для легализации мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории России;

6. В области содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите:

- внедрение эффективных механизмов профилирования безработных граждан, предусматривающих разделение категорий зарегистрированных безработных на половозрастные, социально-профессиональные группы, группы, различающиеся по степени активности и методам поиска работы;

- реализация принципа адресности в работе служб занятости, ориентированного на слабо защищенные категории населения: инвалидов, многодетных и одиноких родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц предпенсионного возраста, несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, вынужденных переселенцев и др.;

²⁸ Четвернина, Л. Лакунина. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления.//Вопросы Экономики.- 2001 г.-№2.

- создание экономических и социальных условий для ликвидации факторов, обуславливающих наличие элементов дискриминации на рынке труда по половозрастному, национальному и иным признакам²⁹;

- обеспечение возможности для наименее социально защищенных категорий граждан (женщин, инвалидов и др.) получения в полном объеме предоставляемых органами службы занятости услуг по повышению их конкурентоспособности на рынке труда;

- разработка и реализация специальных программ трудоустройства, профессиональной ориентации и профессионального обучения, внедрение новых социально ориентированных технологий, внедрение современных форм обучения (таких, как дистанционное и модульное), развитие специальной инфраструктуры органов службы занятости;

- развитие клубной работы по социально-трудоустройственной адаптации безработных граждан, имеющих длительный перерыв в работе или не имеющих опыта работы;

7. В области финансирования мероприятий по содействию занятости населения:

- консолидация финансовых средств для реализации мероприятий по содействию занятости населения и повышению эффективности их использования;

- координация действий федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей и профсоюзов по привлечению финансовых ресурсов, выделяемых на осуществление мер, связанных с регулированием рынка труда и содействием занятости;

- совершенствование методики выделения бюджетных средств всех уровней на реализацию мероприятий по содействию занятости населения исходя из потребностей и прогнозируемой численности соответствующих категорий населения (безработных граждан) и объемов оказываемых услуг;

- повышение эффективности использования средств федерального бюджета на основе оценки эффективности реализуемых мероприятий по содействию занятости населения (как на федеральном, так и на региональном уровне) с точки зрения их социально-экономической результативности;

²⁹ Федеральная целевая программа содействия занятости населения на 2007-2009 год// Вопросы экономики 2006г.

- совершенствование механизма перераспределения средств федерального бюджета с учетом ситуации на рынке труда в субъектах Российской Федерации;
- привлечение средств местных бюджетов и работодателей для реализации мер по содействию занятости работников, подлежащих увольнению;

8. В области повышения эффективности деятельности органов службы занятости³⁰:

- усиление оперативной работы органов службы занятости с гражданами, подлежащими увольнению, в целях содействия их занятости;
- развитие системы информационного обеспечения органов службы занятости, обеспечение доступности информации для клиентов органов службы занятости;
- совершенствование технологии работы органов службы занятости по предоставлению услуг незанятым и безработным гражданам;
- введение для работодателей платных услуг, предоставляемых государственными учреждениями службы занятости.

³⁰ Федеральная целевая программа содействия занятости населения на 2007-2009 год// Вопросы экономики 2006г.

3.2. Рекомендации по реформированию процесса трудоустройства молодежи в Российской Федерации

Актуальность проблемы и реальная возможность ее решения дает основания для некоторых рекомендаций в области решения проблем занятости молодежи в России.

После анализа вынесены следующие проблемы:

1.Отсутствие у выпускников вузов требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта.

2.Проблема дискриминации женщин при приеме на работу.

3.Проблема дисбаланса между спросом на определенные специальности на рынке труда и существующим предложением специальностей со стороны ищущих работу.

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

5.Инфантилизм молодежи в поиске работы.

6.Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

В ходе анализа этих проблем были выработаны определенные конструктивные предложения.

1.Отсутствие опыта и стажа работы

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта³¹.

Решение этой проблемы я вижу в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно-принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет.

Альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности - введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на

³¹ Дунаева. Н. «Молодежь на рынке труда» - «Вопросы экономики», 2003, №1

работу выпускников вузов. Реализация этой идеи возможна через депутатские комиссии и комитеты исполнительных структур власти. Прежде всего, нужны конкретные финансовые расчеты, которые позволят определить стратегию реализации идеи.

Еще одной возможностью получения выпускниками вузов необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы. Такие как различного рода рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров. Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы. Временная занятость выпускников в данном случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда.

Кроме того, существует еще механизм молодежной практики. В настоящее время организацией молодежной практики занимается служба занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остается невыгодным даже при условии того, что половину заработной платы выплачивает служба занятости. Существует возможность, при которой сам кандидат будет оплачивать получение опыта работы тому предприятию или фирме, которые согласны предоставить ему место для практики. Чтобы реализовать такой механизм, необходимо создание банка данных подобного рода вакансий, продвижение этой идеи в СМИ, в школах через уроки ОБЖ, посредством создания соответствующей странички в Internet.

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств, но идея должна продвигаться уже сейчас.

2. Проблема дискриминации женщин при приеме на работу

Проблема заключается в том, что при приеме на работу работодатели предпочитают брать на работу скорее мужчин, чем женщин. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей. Работодатель в данном случае предполагает возможную скорую беременность такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов³².

Изменить ситуацию крайне трудно. Прежде всего - использование возможностей служб и курсовой сети Департамента занятости для предоставления возможности женщинам

³²Лещинская Г. «Молодежный рынок труда.» «Экономист.», №8, 1998г

пройти специальный тренинг, позволяющий впоследствии взаимодействовать с работодателем более успешно и преодолевать предрассудки, ведущие к дискриминации по половому признаку.

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

Еще одним решением проблемы может стать в перспективе предоставление кадровыми агентствами услуги по лизингу персонала. Однако в условиях современного налогообложения использование этих услуг для работодателя крайне невыгодно, а потому реализация данного предложения представляется в настоящее время проблематичным.

Необходима также реализация программ, позволяющих уменьшить долю женщин в домашней работе и высвободить время для профессиональной деятельности.

3. Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда

Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей³³.

В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности.

Другим механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Для этого могут быть использованы механизмы получения различного рода кредитования обучения студентов работодателями, что позволяет выпускникам определиться с дальнейшим местом работы.

Кроме того, возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей.

³³ Гаузнер Н. Современная ситуация на российском рынке труда и политика занятости. // МЭИМО № 4, 2003

Создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию. Такая работа уже начата, о чем проинформировали представителя муниципальной власти в группе.

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

Проблема "вуз-армия-рынок" состоит в том, что молодые люди, получившие специальность в вузе, при прохождении военной службы теряют квалификацию и, возможно, уже имевшееся место работы. После возвращения со службы эти граждане зачастую в силу различных причин не имеют возможности возобновить свою квалификацию. В результате рынок труда теряет квалифицированных специалистов, а граждане, отслужившие в армии - возможность получить достойную работу. Частично это связано с тем, что в данной ситуации, оказывается, практически невозможно получить статус безработного и встать на учет на бирже труда.

В качестве возможных путей решения было предложено разработать на муниципальном уровне через департамент занятости населения специальную программу по адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии. К реализации данной программы могли бы подключиться общественные организации города. Одним из шагов реализации подобной программы может стать создание при общественных организациях консультативных центров по вопросам трудоустройства для рядовых запаса российской армии.

Также необходима защита этих граждан на законодательном уровне. В частности - обеспечить этой категории молодых людей получение статуса безработного. Для чего общественным организациям необходимо выйти на федеральный уровень с соответствующими законодательными инициативами.

5. Инфантилизм молодежи в поиске работы

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

Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

Другим важным моментом является необходимость наличия у выпускников вузов высокого уровня самоорганизации с тем, чтобы в поиске работы иметь возможность

соответственно встречать и преодолевать трудности, связанные с не комфортностью предлагаемого труда.

Кроме того, для российского общества актуальной является работа по включению в общественном сознании механизма активного поиска работы. Эта работа состоит, прежде всего, в информировании молодежи о принципах и технологиях поиска.

Необходимо проводить специальные курсы для родителей с тем, чтобы способствовать включению данного механизма на уровне семьи.

Подобные программы (для молодых людей и родителей) разработаны в городе, и участники семинара договорились о практическом взаимодействии по этому вопросу.

6. Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы

В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль как уже упоминавшаяся пассивная позиция в поиске работы, так и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя. Кроме того, оказалось, что информационных каналов о спросе на рынке труда явно недостаточно.

В связи с этим необходимой представляется работа по широкому и доступному информированию населения о существующих на рынке вакансиях. Также необходимо информирование о существующих возможностях получить такого рода информацию.

В конечном итоге широкое информирование граждан о существующих возможностях и правах в поиске работы позволит частично снять каждую из названных в докладе проблем.

К сожалению позитивные изменения, произошедшие в последнее время в структурах департамента занятости, конструктивные усилия служб занятости далеко не всегда доносятся до населения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе дан анализ как научно-теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда. Работа сформирована в соответствии с целью и задачами исследования:

1. Раскрыто понятие рынка труда, его структура и сущность. *Рынок труда* представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством. Функционально - организационная *структура рынка труда* включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

2. Изучена типология рынка труда. Прежде всего выделяют внешний и внутренний рынок труда. Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – *гибкий рынок труда*. Также существует *потенциальный рынок труда*, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать, и рынок труда отдельных профессий.

3. Дана характеристика рынка труда в современной России. Современный рынок труда сформировался в условиях реформирования российской экономики и продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 90-х годов. Определенное влияние на рынок труда в России оказывает миграция населения. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения России. Более существенно присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов (около 1,5 млн. человек). Сфера приложения труда нелегальных мигрантов - в основном строительство, торговля и сельское хозяйство. Для современной экономики важное значение имеет воспроизводство интеллектуального потенциала общества, определяющего качественный состав рабочей силы. Наиболее острой проблемой для российского рынка труда остается неэффективная занятость. Она определяет меру отставания России от развитых стран в производительности труда, безработицу, скрытую от официального наблюдения. Сельское население по сравнению с городским оказалось в большей степени вытесненным с рынка труда. Сохраняются значительные различия уровня занятости и уровня безработицы в субъектах Российской Федерации вследствие дифференциации экономического развития регионов и низкой трудовой мобильности населения

4. Определено место молодёжи на российском рынке труда. Молодёжный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. При устройстве на работу российская молодежь испытывает такие проблемы, как отсутствие у выпускников

вузов требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта; проблема дискриминации женщин при приеме на работу; проблема дисбаланса между спросом на определенные специальности на рынке труда и существующим предложением специальностей со стороны ищущих работу; проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии; инфантилизм молодежи в поиске работы; проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

5. Рассмотрены механизмы повышения эффективности государственного регулирования рынка труда в современной России. Проблему развития, поддержания и регулирования российского рынка труда нельзя решить без государственной поддержки. Приоритетными направлениями действий государства на рынке труда должны стать: область совершенствования законодательства в сфере занятости населения; область повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда; область содействия занятости стимулирования создания и сохранения рабочих мест; область развития региональных рынков труда; область регулирования трудовых миграций; содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

6. Внесены предложения по трудоустройству молодежи в России. Проблему отсутствия стажа и опыта работы российской молодежи можно решить с помощью реализации механизма квотирования рабочих мест. Механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Одним из шагов решения проблемы выпускников, являющихся рядовыми запаса российской армии может стать создание при общественных организациях консультативных центров по вопросам трудоустройства

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

I. Нормативные акты и законы

1. Законодательство о труде молодежи Российской Федерации 2003г.
2. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» М.,1996г.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации 2002г.

II. Монографии, учебники, сборники научных статей

1. Андреев Б.Ф. «Системный курс экономической теории.» - С-кт Петербург, 2000г.

2. Гимпельсон В. «Страсти вокруг занятости: политическая экономия реформы трудовых отношений» - Сб.ст: ОГИ, 2003.

3. Дьянов А.Я. «Методические аспекты исследования рынка труда в условиях перехода к рыночным отношениям» - Уфа, БГУ, 1999.

4. Дятлов С. А. «Рабочая сила в системе рыночных отношений» - СПб., 2001.

5. Заславская Т.И., Шабанова М.А. «Распространение и институционализация неправовых практик в сфере труда и занятости» - Новосибирск: Наука, 2003.

6. Капелюшников Р.И. «Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации» - М.: ВШЭ, 2001.

7. Капелюшников Р.И. «Российская модель рынка труда: мы не как все: какой рынок труда нужен российской экономике?» - Сб.ст: ОГИ, 2003.

8. Киян Л.П. «Концепция рынка труда» - Воронеж: ЦИИСЭИ, 2001г.

9. Киян Л.П., «Маркетинг рынка труда» - Воронеж: Издательство Воронежского университета, 2005

10. Корель И.И. «Напряжённость на рынке труда в России: динамика и региональные неравенства //Россия, которую мы обретаем//» отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. - Новосибирск: Наука, 2003.

11. «Курс экономической теории» под ред. Чепурина М.Н., Киров, 1994г.

12. Лисовик Б. С. «Труд и рынок» СПб., 2001.

13. Майбурд Е.М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. М., 1996г.

14. Павленков В.А. «Рынок труда» М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000г;

15. Поланьи К. «Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля, деньги» // пер. с англ. А.В.Белянина // Thesis. 2000.Т.1.Вып.2.

16. Смирнов С. Н., Симягин А. К., Богданов Л. Н. «Практическое пособие по составлению региональных программ занятости на примере конкретного района» М., 2000.

17. Фадеева О.П. «Неформальная занятость в российском селе», 2001 Т.2

18. Шуркалин А.К. «Основы экономической теории» М.: ИНФРА-М, 2001.

19. Эренберг Дж., Смит С. «Современная экономика труда: теория и государственная политика» М.: Издательство МГУ, 2006г.

III. Статьи в периодических изданиях

1. Бондаренко Л. Состояние социально-трудовой сферы села. // Вопросы экономики // - 2000. - №6
2. Бушмарин И.В. Рынок труда в современной экономике. // Общество и экономика// - 2004. - №1
3. Гаузнер Н. Современная ситуация на российском рынке труда и политика занятости. // МЭИМО// - 2003. - №4
4. Дунаева. Н. Молодежь на рынке труда. //Вопросы экономики// - 2003 - №1
5. Еженедельник «Эксперт» - № 10, 15, 21, 26 - 2005г.
6. Заславский И. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики. //Вопросы экономики// - 2006. - №2
7. Катульский Е.Д. Основные направления государственной политики на российском рынке труда.//Человек и труд.// - 2007. - №1
8. Кашепов А. Рынок труда: регулирование, прогнозы // Экономист.// - 2000. - № 3.
9. Котляр. О понятии рынка труда. //Вопросы экономики.//-1999 .-№18.
10. Котляр А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными //Человек и труд.// - 2002. - №2.
11. Лещинская Г. Молодежный рынок труда.//Экономист.// - 1998. - №8.
12. Маслова И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Вестник статистики.// - 2000. - №12.
13. Микульский К. Формирование новой модели занятости. //Экономист// - 2004. - №4.
14. Чернина Н. О новой модели занятости. //Российский экономический журнал// - 2000. - №11,12
15. Ракитский Б. Конкретно-исторические особенности становления рынка труда в РФ // Вопросы экономики.// - 2004. - № 9.
16. Хавина С. Государственное регулирование в современной смешанной экономике.// Вопросы экономики.// - 2006.-№11.
17. Четвернина, Л. Лакунина. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления.//Вопросы Экономики.//- 2001 .-№2.
18. Федеральная служба занятости. «Отчет о молодежной безработице в России» - М., 2005

19. Федеральная целевая программа содействия занятости населения на 2007-2009 год// Вопросы экономики// - 2006. - №11
20. Экономическое развитие России в 2006г.//Вопросы экономики.// - 2005.-№9.

IV. Справочная литература и электронные ресурсы

1. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Словарь рыночной экономики. - СПб., 1995.
2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь.
3. www.personal-mix.ru
4. www.rostrud.ru
5. www.mirslovarei.com
6. www.slovari.yandex.ru