

Кафедра Экономики и торгового дела

Курсовая работа

по дисциплине Экономическая теория
на тему Актуальности развития рынка труда
в России

Выполнил (а) студент (ка) 1 курса
ЭКОНОМ группы ЭКОНОМ формы обучения
семестр 1
Кортекина Анна Сергеевна
(Ф.И.О. полностью)
К.М.
(подпись)

Руководитель: Сидорова К.Э.Н.
(подпись, учение ставки)
Ковалева Татьяна Сергеевна
(Ф.И.О.)

Отметка о допуске (недопуске) к защите
«2» удовл. 20 Б.С.
(Подпись руководителя)
Рег. номер 05 26.04.2018.
(Дата)

*Содержание, № 116
Решение - 5
Характеристика - 8
акция на выпуск - 8
оформление*

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические концепции рынка труда и особенности его формирования	
1.1 Понятие и значение рынка труда.....	5
1.2 Формирование спроса и предложения на рынке труда.....	16
Глава 2. Специфика развития и проблемы российского рынка труда	
2.1 Развитие российского рынка труда: региональный анализ	26
2.2 Проблемы и перспективы развития рынка труда в России	36
Заключение	44
Список использованных источников	46

ВВЕДЕНИЕ

На данный период времени рабочая сила рассматривается как ключевой ресурс экономики. Результат производства во многом определяется характером использования рабочей силы, ее качеством и мотивацией к труду.

Рынок труда занимает центральное место в рамках экономических отношений. Отношения, возникающие на рынке труда, имеют ярко выраженный социальный характер, они затрагивают насущные потребности большей части населения государства. Рынок труда устанавливает уровень оплаты труда и уровень занятости. На основе состояния рынка труда можно судить о национальной стабильности, благополучии, эффективности происходящих социально-экономических преобразований. Без эффективно функционирующего рынка труда невозможно построение и развитие инновационной экономики. В этих условиях рынок труда позволяет стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысить их оборачиваемость. На основе вышеизложенного актуальность изучения особенностей развития рынка труда в России не вызывает сомнения.

Объектом исследования в курсовой работе является рынок труда.

Предметом исследования в курсовой работе являются особенности развития рынка труда в России на примере Центрального федерального округа.

Цель курсовой работы - изучить особенности развития рынка труда в России на примере Центрального федерального округа.

Исходя из цели курсовой работы, были поставлены следующие задачи:

- изучить понятие и значение рынка труда;
- рассмотреть процесс формирования спроса и предложения на рынке труда;

– проанализировать развитие рынка труда в России на примере Центрального федерального округа;

– охарактеризовать проблемы и перспективы развития рынка труда в России.

В процессе написания курсовой работы были применены аналитический и сравнительный методы.

В ходе написания курсовой работы использовались нормативно-правовые акты, учебные пособия по макроэкономике таких авторов как Аносова А. В., Гусейнов Р. М. и других, статистические сборники, материалы сети - Интернет и периодические издания.

Структура курсовой работы представлена введением, двумя главами, заключением и списком использованных источников.

В первой главе курсовой работы рассматриваются теоретические концепции рынка труда и особенности его формирования. Дается понятие рынка труда, приводится характеристика факторов, влияющих на спрос и предложение на рынке труда.

Во второй главе курсовой работы рассматривается специфика развития и проблемы российского рынка труда. Анализируется рынок труда Центрального федерального округа Российской Федерации, и выявляются проблемы и перспективы развития рынка труда в России.

В качестве наглядного материала в курсовой работе используются, таблицы и рисунки.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ РЫНКА ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ

1.1 Понятие и значение рынка труда

В общем виде рынок труда может быть определён как система общественных отношений, которые связаны с предложением и наймом рабочей силы или с ее куплей - продажей. В качестве цены труда выступает заработная плата. В качестве центральных отношений на рынке труда выступают отношения по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, то есть на реальную оплату труда. Под жизненными средствами понимается совокупность товаров, которые являются необходимыми для восстановления физических и умственных способностей, которые были израсходованы в процессе труда. К данным товарам относятся пища, медикаменты, одежда, жилье, средства для получения образования и так далее, в данную группу товаров и не входит в предметы роскоши.

Государство является активным участником рынка труда. Государство устанавливает продолжительность рабочего дня, уровень минимальной заработной платы, размер пособий по безработице и ряд других факторов. В национальной экономической литературе существуют два подхода, которые определяют понятие товара на рынке труда. В рамках первого подхода в качестве товара выступает рабочая сила, то есть потенциальные способности к труду. В рамках второго подхода товаром является труд или потенциальной труд [3, с.24].

Рынку труда присущ ряд особенностей, которые отличают его от рынка товаров. К примеру, спрос на рабочую силу определяется спросом на конечную продукцию. Чем выше спрос на продукцию организации, тем больше с ее стороны спрос на рабочую силу. Второй особенностью рынка труда является неотделимость рабочей силы от ее владельца. При этом

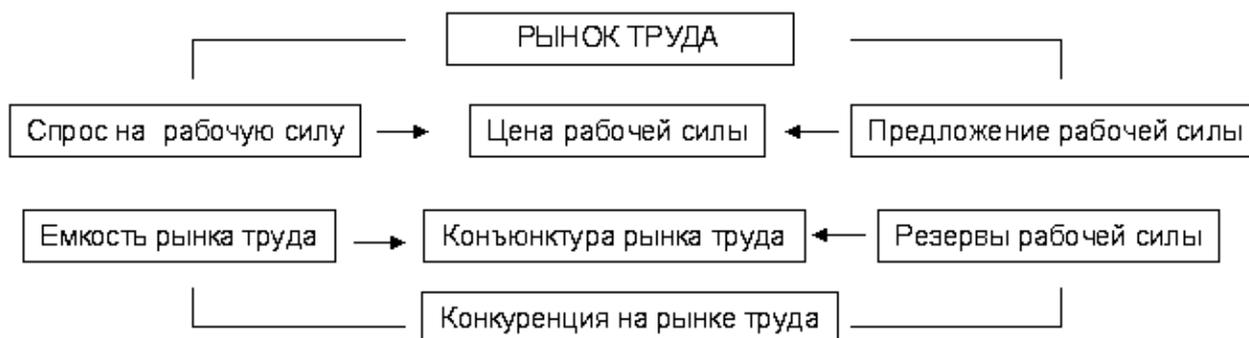
покупатель получает права использовать и распоряжаться рабочей силой в течение определённого времени, несет юридическую ответственность, а также возможно нанесение экономического ущерба в связи с утратой лояльности работника. Третья особенность рынка труда связана с обменом рабочей силой, который проиллюстрирован на рисунке 1.



Источник: Вукович Г. Г. Рынок труда. - М.: Феникс, 2017. - 24 с.

Рис. 1. Процесс обмена рабочей силы

Для того чтобы современный рынок труда функционировали необходимо существование таких его компонентов как юридические нормы, субъекты рынка, коллективные договоры, экономические программы, рыночная инфраструктура. Элементы рынка труда представлены на рисунке 2 [10, с.19].



Источник: Рынок труда: учебное пособие / С. Г. Ермолаева. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015 - 108 с.

Рис. 2. Элементы рынка труда

Субъектами рынка труда являются работодатели, наемные работники и государство. Наемные работники могут объединяться в профессиональные союзы, которые также являются активными субъектами рынка. Под

работодателями понимаются собственники средств производства, наемные управляющие в крупных компаниях и государственных предприятиях, владельцы фирм и организаций, органы местного самоуправления и государство.

Под рыночной инфраструктурой понимается совокупность институтов, которые содействуют занятости, профессиональной переподготовке и подготовке работников, профориентации трудоспособного населения.

На рынке труда складывается несколько видов отношений. Во-первых, это отношения между работодателями и наемными работниками, отношения между субъектами рынка труда и их представителями, то есть отношения между работодателями и профессиональными союзами, центрами занятости и так далее, отношения, которые могут возникать между субъектами рынка труда и государство.

Функции рынка труда во многом свойственны моделям социально-ориентированной экономики.

Функция общественного разделения труда предполагает разграничение работодателя и наемного работника, а также распределение наемных работников по квалификации, профессиям, регионам и отраслям производства.

В рамках информационной функции рынок предоставляет информацию участникам об условиях найма, предложении рабочих мест, уровне заработной платы, качестве рабочей силы. Рынок труда реагирует на изменения, которые происходят в ходе конкурентной борьбы, и способен выявлять затраты на рабочую силу, дисбаланс между предложением и спросом, информировать заинтересованных субъектов рынка о происходящих изменениях.

Рынок труда также реализует посредническую функцию, в рамках которой устанавливается взаимосвязь между наемным работником и работодателем.

Воспроизводственная функция рынка труда устанавливает равновесие между предложением и спросом рабочей силы. Спрос на рабочую силу удовлетворяется за счет расширения предложения, повышение качества рабочей силы. Только в рамках рыночных отношений действует закон стоимости и осуществляется общественное признание затрат труда на воспроизводство рабочей силы как товара и признается общественная полезность труда. На рынке выявляются необходимые условия для воспроизводства рабочей силы, и определяется ее стоимость. В основе ценообразования на рынке труда и лежит трудовая теория стоимости, а также взаимосвязь и соотношение между предложением и спросом.

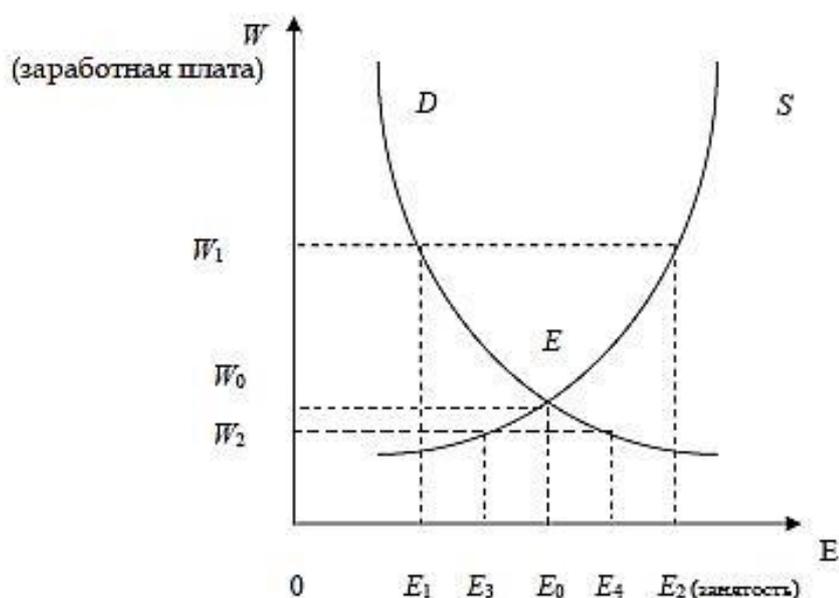
Стимулирующая функция рынка труда делает всех участников рыночных отношений материально заинтересованными в удовлетворении своих потребностей. С одной стороны рынок стимулирует более полное использование трудовых ресурсов с целью повышения прибыльности производства и его развития, а с другой стороны он выдвигает новые требования к рабочим, что стимулирует наемных работников улучшать свои качественные характеристики с целью более эффективной реализации на рынке труда.

Регулирующая функция рынка труда заключается в движении трудовых ресурсов в рамках народного хозяйства и перетекании трудового капитала из одной отрасли в другую [3, с.54].

В качестве основных характеристик рынка труда могут быть выделены такие как спрос и предложение рабочей силы, которые будут рассмотрены более подробно в следующем пункте курсовой работы.

В западной экономической теории под рынком труда подразумевается рынок, который реализует один из производственных ресурсов. Могут быть выделены четыре концептуальных подхода, которые анализируют функционирование рынка труда. В рамках первой концепции рассматриваются основные постулаты классической политической экономии. В рамках данной концепции предполагается, что рынок труда, как и иные

рынки, действует на основе ценового равновесия, таким образом, в качестве основного рыночного регулятора выступает цена труда или цена рабочей силы, то есть заработная плата. По мнению приверженцев данной концепции именно заработная плата регулирует предложение и спрос рабочей силы, а также поддерживает их равновесия. Инвестиции в квалификацию и образования являются аналогами инвестиций в оборудование и машины. Согласно данной модели ценового равновесия индивид вкладывает инвестиции в свое образование и квалификацию до тех пор, пока норма прибыли не понижается на эти вложения. Классическая модель рынка проиллюстрировано на рисунке 3 [3, с.54].



Источник: Вукович Г. Г. Рынок труда. - М.: Феникс, 2017. - 54 с.

Рис. 3. Классическая модель рынка труда

Как можно видеть по данным рисунка 3 чем выше ставка заработной платы (W), тем выше предложение труда (S), и наоборот. Точка E, в которой пересекаются кривые спроса (D) и предложения (S), является точкой равновесия. При состоянии равновесия рынка труда достигается эффективная и полная занятость в экономике, то есть фирмы могут нанять необходимой количество работников, а все желающие обеспечены работой. Если реальная заработная плата становится выше равновесной (W_1), то появляется

избыточное предложение труда и возникает безработица. Избыток предложения труда приведет к снижению уровня оплаты труда и возврату к равновесному уровню (W_0). Если реальная заработная плата становится выше равновесной (W_2), то в экономике возникает избыточный спрос на труд, работодатели становятся вынужденными повышать уровень оплаты труда и в итоге она возвращается к равновесной (W_0).

В рамках неоклассической модели функционирования рынка труда считается, что цена на рабочую силу может гибко реагировать на потребности рынка, она самостоятельно уменьшается и увеличивается в зависимости от предложения и спроса, безработица является невозможной, так как на рынке труда существует равновесие.

Другой точки зрения придерживаются представители кейнсианской и монетаристской теории. Они считают, что рынок труда является неравновесным. Кейнсианская теория исходит из того, что заработная плата является жёстко фиксированной и практически не меняется. Данный элемент теории никоим образом не обосновывается, он является безусловным фактом. Так как заработная плата никоим образом не может оказывать влияние на рынок, то он нуждается в регуляторе извне. Роль подобного регулятора принимает на себя государство, которое может ликвидировать состояние неравновесия путем увеличения или уменьшения совокупного спроса на труд.

Представители монетаристов также исходят из жесткой структуры цены на рабочую силу. Монетаристами было введено понятие естественного уровня безработицы. Естественный уровень безработицы отражает структурные характеристики рынка труда и делает цены на нём не гибкими, способными препятствовать его нормальному функционированию, усугублять его неравновесия и безработицу в целом.

Достаточно распространенным подходом к механизму функционирования рынка труда является институциональный подход. Основное внимание в нём уделяется анализу отраслевых и

профессиональных различий, которые возникают в структуре рабочей силы и анализу уровня заработной платы. В данном подходе прослеживается отход от макроэкономического анализа, а также ряд попыток объяснить характер рынка труда особенностями деятельности различных отраслей, демографических и профессиональных групп.

Марксистская теория определяет рынок труда как рынок особого рода. Его отличительной особенностью является товар, который предлагается к продаже. Рабочая сила в процессе труда способна создавать стоимость, а все иные виды производственных ресурсов лишь переносят свою стоимость на стоимость продукции. На основе этого марксисты полагали, что хотя рынок труда и подчиняется общим рыночным закономерностям, всё равно имеет существенные особенности. Рабочая сила является субъективным фактором производства и сама может активно влиять на соотношение предложения и спроса, а также на свою рыночную цену [4, с.158].

В качестве регуляторов на рынке труда выступают не только микроэкономические и макроэкономические процессы, но также социальные процессы и психологические, которые не всегда имеют прямое отношение к цене труда или заработной плате. К примеру, во многом предложение рабочей силы может быть определено демографическими факторами: уровнем рождаемости, половозрастной структурой общества, темпами роста трудоспособного населения. Помимо демографических факторов на развитие рынка труда существенное внимание оказывает степень экономической активности, которую проявляют различные этнические группы трудоспособного населения. К примеру, достаточно быстрое вовлечение женщин, в состав рабочей силы обусловленное их активной социальной ролью, привело к росту предложения рабочей силы на рынке труда.

Серьезное влияние на развитие рынка труда также оказывает процесс иммиграции, к примеру, в США прирост населения страны в среднем на 20% обусловлен миграционными процессами.

Основной особенностью национального рынка труда является то, что в нём никогда не может быть достигнута полная занятость населения. Данное обстоятельство объясняется тем, что для развития экономической системы необходимо постоянное наличие незадействованных и неосвоенных ресурсов, в число которых входят и трудовые. Наличие свободных трудовых ресурсов может позволить экономике развиваться, при наличии тотальной занятости развитие экономики прекращается или происходит более замедленными темпами.

Категории населения по отношению к рынку труда могут быть разделены на две большие группы. В первую группу входят экономически активная часть населения под ним понимается население, которое активно участвует в экономической деятельности, обладает физическими возможностями к труду и находится в трудоспособном возрасте. Данная категория подразделяется на занятых и незанятых в структуре национальной экономики. Именно незанятая часть экономически активного населения составляет рынок труда и определяет его функционирование. Во вторую группу входит экономически неактивное население. К данной группе относятся часть населения страны, которая не выполняет экономических функций, находится в нетрудоспособном возрасте или не может трудиться по физическим причинам, к примеру, инвалиды. Данная часть населения не рассматривается как составная часть рынка труда и не участвует в его функционировании [10, с.68].

Помимо выше определенных факторов на рынок труда также оказывают влияние такие факторы как:

- состояние национальной экономики. Рынок труда является наиболее зависимым от экономических явлений и циклов, а также подвержен влиянию других рынков. К примеру, изменение стоимости определённой группы потребительских товаров неизбежно повлечет за собой изменение уровня оплаты труда;

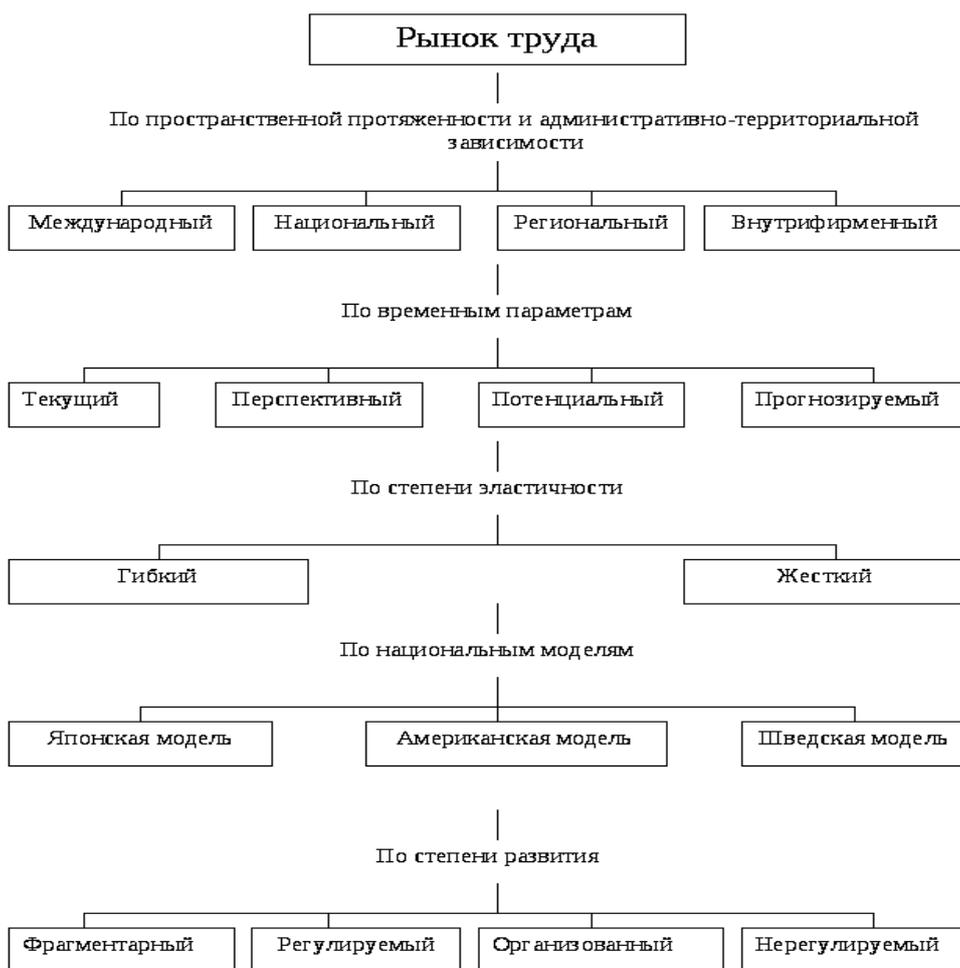
– динамика доходов, которые не формируются под влиянием рынка труда. К примеру, рост пособия на ребёнка также оказывает существенное влияние на изменение состояния рынка труда, так как многим женщинам будет экономически выгодно находиться в декретном отпуске, а не приступать к выполнению трудовых обязанностей;

– досуговые предпочтения населения;

– психологическое восприятие ряда профессий. К примеру, снижение уровня престижа какой-либо профессии неизменно приведет к трансформации рынка труда, в частности снижению предложения трудовых ресурсов в рамках данной профессии

– демографическая ситуация и так далее.

Виды рынков труда представлены на рисунке 4 [5, с. 257].



Источник: Макроэкономика: учебник для академического бакалавриата / А. В. Аносова. – М.: Юрайт, 2015. - 527 с.

Рис. 4. Виды рынков труда

В политике занятости, которая осуществляется в различных странах мира принято деление рынка на внешний и внутренний. Внешний рынок предполагает оценку профессиональной и географической мобильности рабочей силы между предприятиями. В рамках данного рынка предприятия могут быть укомплектованы кадрами со стороны, профессиональная подготовка и переподготовка осуществляется вовне. Внутренний рынок труда основывается на движение работников внутри самой организации, как по вертикали, так и по горизонтали.

Многообразие форм собственности, уровень занятости в моногородах и мегаполисах способны вырабатывать различные региональные модели рынка труда. Могут быть выделены регионы - получатели и регионы - доноры рабочей силы. В крупных индустриальных центрах, где рыночная инфраструктура является более развитой, рынок труда функционирует в открытом режиме, период безработицы является непродолжительным. В ряде территорий, где работает одна крупная компания, на которой занята большая часть населения, даже незначительные сдвиги производства могут привести к достаточно тяжелым последствиям. В отраслях, которые подвержены сезонным колебаниям, к примеру, сельскохозяйственная промышленность, рынке труда имеет свои особенности. На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что региональная классификация рынков труда является одним из важнейших компонентов в рамках разработки политики занятости для страны.

Выделение различных уровней в гарантии занятости привело к появлению индивидуальных рынков труда. В рамках данного вида работники делятся на две категории: рабочие группы с сильными гарантиями занятости и рабочие группы, которые обладают слабыми гарантиями занятости. Проявления данного рынка могут находить свое отражение как на рынке труда в целом в стране, так и в рамках конкретной отрасли или предприятия.

В рамках американской модели рынка труда законодательство о помощи безработным и занятости является децентрализованным, то есть

отдельные штаты имеют право определять свои правовые нормы. Для данной модели характерно достаточно жесткое отношение к работникам, внутрифирменной подготовке уделяется незначительное внимание, высокая профессиональная и географическая мобильность трудовых ресурсов.

Для шведской модели рынка труда характерна активная политика занятости, которая направлена на максимальное снижение уровня безработицы. Полная занятость в шведской модели достигается путем государственной поддержки неприбыльных предприятий, солидарной политики заработной платы, поддержке не конкурентоспособных работников, поддержке занятых в социальных отраслях экономики.

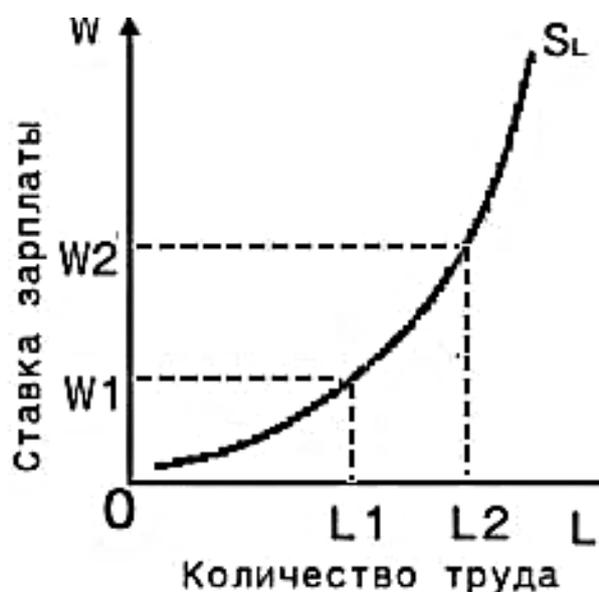
Японская модель рынка труда также имеет ряд своих особенностей. Для неё характерен продолжительный найм на работу, размер социальных выплат и заработка зависит от количества отработанных лет, достаточно большое внимание уделяется внутрифирменному повышению квалификации.

Таким образом, на основе вышеизложенного можно сделать вывод, что под рынком труда понимается система общественных отношений, которая связана с процессами купли - продажи товара особого рода - рабочей силы. Основными субъектами рынка труда являются наемные работники, работодатели, государство, которое выступает в качестве одного из основных регуляторов трудовых отношений, и профессиональные союзы. На формирование и развитие рынка труда влияет достаточно большое количество факторов, к которым можно отнести такие как: демографические, социальные, этнические, психологические, экономические и многие другие. Структурирование рынка по различным классификационным признакам позволяет выделить его особенности и учитывать их при формировании государственной политики занятости [3, с. 102].

1.2 Формирование спроса и предложения на рынке труда

Как уже было отмечено ранее объектом купли – продажи на рынке труда является рабочая сила. Под рабочей силой подразумевается совокупность духовных и физических способностей человека к труду. Домашние хозяйства выступают в качестве субъектов предложения труда.

Предложение на рынке труда - это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд. Как видно из определения основным экономическим фактором, который определяет величину предложения труда, является реальная заработная плата. Зависимость между величиной предложения труда и ставкой заработной платы отражена на рисунке 5 [17].



Источник: Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда // Инновационная наука. 2016. №8-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyaushchie-na-rynok-truda> (дата обращения: 28.03.2018).

Рис. 5. Предложение на рынке труда

Помимо вышеуказанного фактора на труд влияет ряд неэкономических факторов, рассмотрим их более подробно.

Одним из факторов является общая численность населения. Динамику общей численности населения характеризуют: продолжительность жизни, показатели смертности и рождаемости, естественный прирост населения. Для

России характерна достаточно сложная демографическая ситуация, многие годы наблюдается естественная убыль населения, только в 22 субъектах Российской Федерации наблюдается естественный прирост населения. Последствия сложившейся демографической ситуации активно влияют на рынок труда, по прогнозам в РФ в ближайшие годы дефицит рабочей силы может составить около 5 млн. человек.

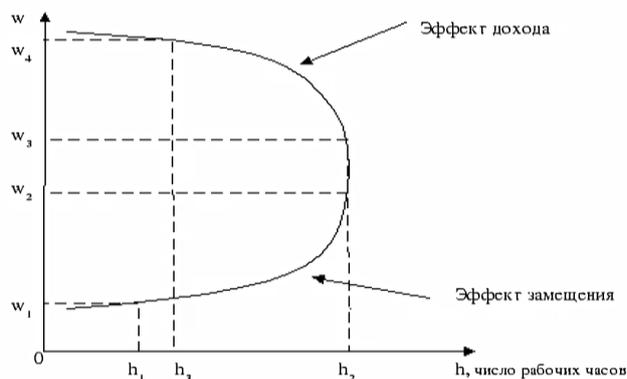
Помимо общей численности населения на предложение труда влияет численность активного трудоспособного населения. Наибольшую часть трудовых ресурсов составляет население в трудоспособном возрасте, для РФ данная граница установлена с 16 лет, до достижения пенсионного возраста: 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. В среднем по Российской Федерации на 2016 год доля трудоспособного населения составляет 69,5%. На данный период времени активно обсуждаются вопросы о повышении пенсионного возраста, как одного из инструментов преодоления дефицита предложения на рынке.

Предложения труда во многом определяется средним количеством часов, которое отработано работником за определенный период времени - год, месяц, неделю. Работник имеет право самостоятельно определять, сколько часов он хочет отдавать досугу, а сколько работе. На данный период времени в экономической литературе широко распространился термин «шведская безработица», его значение состоит в том, что шведы работают в год не одиннадцать месяцев, а десять. Это объясняет тем, что 1/3 ВВП развитых стран составляют налоги, их уровень в Швеции более 50%, шведы обнаружили, что выгоднее вообще не работать одиннадцатый месяц, так как чистый доход от этого сокращается.

Качественные характеристики труда так же сказываются на предложении труда. Под качественными характеристиками понимается производительность труда, квалификация работников, уровень образования, специализация и так далее.

Перемещение трудового населения в виде миграции трудовых ресурсов так же сказывается на предложении труда. Эмиграция трудовых ресурсов из Российской Федерации имеет направленность «утечки мозгов», большинство уезжающих имеют высшее образование и эмигрируют в Израиль, США, Канаду. Помимо процессов трудовой эмиграции для Российской Федерации характерен большой поток трудовых иммигрантов как нелегальных, так и легальных. Больше всего в РФ иммигрантов из стран СНГ [14].

У каждого человека есть выбор больше работать или больше отдыхать. Чем больше человек работает, тем больший доход он получает, и большее количество благ он может приобрести. При этом повышение заработной платы может стимулировать работника к труду только до определенного уровня. Повышение ставок заработной платы увеличивает альтернативную стоимость труда. Каждый час свободного времени воспринимается работником как упущенная выгода, вследствие этого работник желает заместить досуг трудом в целях приобретения большего количества потребительских благ. Эффект замещения на рынке труда реализуется в том, что с ростом заработной платы стремится увеличить предложения труда. Эффект дохода на рынке труда заключается в том что с ростом заработной платы предложение труда со стороны отдельного работника уменьшается. Исходя из этого эффект от замещения на рынке труда при повышении оплаты труда приводит к росту предложения труда, эффект дохода выражается в сокращении предложении труда. В итоге предложение труда зависит от силы эффекта дохода и эффекта замещения. Индивидуальная кривая предложения проиллюстрирована на рисунке 6 [17].



Источник: Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда // Инновационная наука. 2016. №8-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-rynok-truda> (дата обращения: 28.03.2018).

Рис. 6. Индивидуальная кривая предложения

Увеличение заработной платы с W_1 до W_2 повышает количество рабочих часов с h_1 до h_2 . На данном отрезке кривой предложения проиллюстрирован эффект замещения и является восходящей. При дальнейшем росте заработной платы с W_2 до W_3 не происходит увеличения продолжительности рабочего времени, работник трудится такое же количество времени, как и раньше. На данном отрезке эффект дохода равен эффекту замещения. Кривая предложения является вертикальной. Рост заработной платы W_3 до W_4 приводит к сокращению рабочего дня с h_2 до h_3 . На данном отрезке кривой эффект дохода сильнее чем эффект замещения, кривая предложения становится нисходящей.

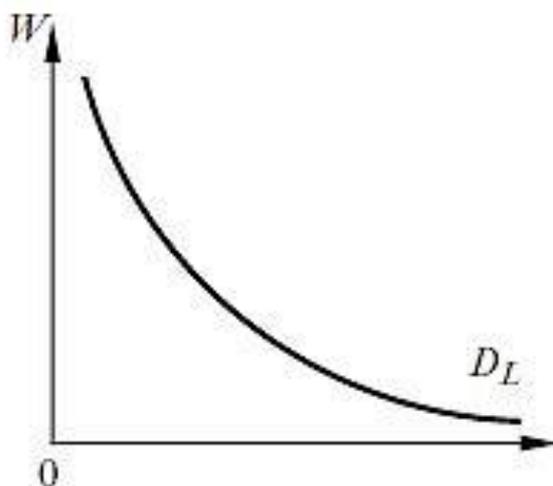
При наличии низких ставок заработной платы преобладающим является эффект замещения, вследствие этого количество труда с ростом заработной платы увеличивается. С дальнейшим ростом заработной платы более сильно проявляется эффект дохода. К примеру, за последние 150 лет в развитых странах продолжительность рабочей недели сократилась с 70 до 40 часов, а в США продолжительность рабочей недели сократилась до 32 часов. В странах с наиболее развитой экономической системой, таких как Германия, Швеция, Дания, Бельгия, Франция продолжительность рабочей недели составляет 30 часов. Для Российской Федерации характерна 40 часовая

рабочая неделя. В развивающихся странах, таких как Перу, рабочая неделя составляет 42 часа, а в Корее 55 часов.

Под спросом на труд подразумевается количество работников, которое работодатели готовы нанять на работу в определенный период времени за установленную ставку заработной платы. Если рассматривать спрос на труд, как спрос на отдельный фактор производства, то он является производным.

В качестве субъектов спроса на рынке труда выступают государство и бизнес. В рамках рынка совершенной конкуренции количество нанимаемых работников определяется исходя из двух показателей это размер заработной платы и предельный продукт в денежном выражении. Привлечение дополнительной единицы труда прекратится, когда эти показатели сравниваются, т.е. $MRP_L = W$.

Зависимость объема проса на труд и величины заработной платы отражена на рисунке 7 [17].



Источник: Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда // Инновационная наука. 2016. №8-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-rynok-truda> (дата обращения: 28.03.2018).

Рис. 7. Кривая спроса на труд

В количественном отношении спрос на труд показывает структуру и объем потребности в работниках со стороны организаций и предприятий различных форм собственности, которые выступают в качестве субъектов

рыночных отношений. В рамках изучения спроса на труд могут быть выделены различные его показатели и виды. Общий спрос на труд характеризует общую структуру и наличие рабочих мест в государстве. Эффективный спрос на труд характеризуется разницей между общим спросом и излишней занятостью и определяет структуру и численность занятых в государстве.

Удовлетворенный спрос на рынке труда это реализованный спрос. Неудовлетворенный спрос характеризуется наличием, движением и структурой вакантных должностей по различным признакам, таким как уровень заработной платы, требуемая квалификация, профессия, сектор экономики.

Величина неудовлетворенного спроса и удовлетворенного спроса устанавливается на основе зафиксированных свободных мест и числа нанятых работников.

Потенциальный спрос на труд характеризует перспективы развития и возможности организаций и предприятий. На спрос труда так же оказывают влияние эффект масштаба и эффект замещения. При росте заработной платы происходит рост издержек производства, что характеризуется ростом цен на продукцию и снижением спроса на нее. Сокращение спроса на продукцию приводит к сокращению масштабов производства, вследствие чего происходит сокращение спроса на труд. Если заработная плата снижается, то описанный выше механизм работает в обратном направлении и приводит к росту спроса на рынке труда.

Рост заработной платы означает удорожание труда фактора производства, что может дать импульс предпринимателям к замене живого труда машинным. То есть осуществляется замещение труда как более дорогого фактора производства более дешевым - капиталом, в этом реализуется эффект замещения. Вследствие этого происходит сокращение спроса на труд. Снижение оплаты труда приводит к обратному эффекту. Эффект масштаба и эффект замещения действуют в одном и том же направлении на

труд и описывают обратную зависимость величины спроса на труд от заработной платы.

На макро и микроуровне на спрос, на труд влияют различные факторы. На макроуровне на спрос труда существенное влияние оказывает экономическая конъюнктура. В рамках подъема экономической системы спрос на труд увеличивается, при наличии кризисных явлений в экономике спрос на труд снижается. Данное явление обусловлено производным характером спроса на труд.

Возможность замещения труда капиталом оказывает существенное влияние на рынок труда. Высокая механизация и автоматизация производства приводит к сокращению спроса на живой труд. Преобладание в отрасли немеханизированного и ручного труда провоцирует высокий спрос на труд. Технологический процесс оказывает неоднозначное влияние на рынок труд. В отраслях, где широко внедряется механизация и автоматизация, происходит сокращение спроса на труд, при этом в отраслях, которые заняты производством новой техники и ее обслуживанием происходит рост спроса на труд.

Политика государства во многом определяет величину спроса на труд. Так, к примеру, осуществление дефляционной политики приводит к снижению спроса на труд, а политики поощрения экономического роста, наоборот, к его росту.

Социальное законодательство через законы, которые направлены на сокращение рабочего дня, ограничивающие увольнения способствуют поддержанию спроса на труд. Как было отмечено ранее величина спроса зависит от величины заработной платы, вследствие этого законы, которые устанавливают определенный минимум заработной платы, приводят к сокращению спроса на труд. Данное сокращение спроса на труд может быть компенсировано со стороны населения путем повышения спроса на товары в связи с ростом доходов.

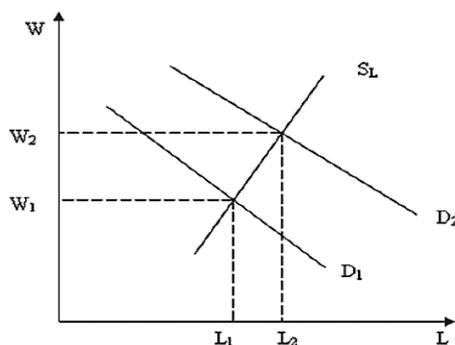
На микроуровне спрос на труд определяется возрастом работников, объемами производства и его ростом на отдельных предприятиях, количеством работодателей и так далее.

Во многом спрос на труд определяется конкретным видом экономической деятельности. На данный период времени структура спроса на труд является сложной, так как существуют десятки тысяч видов конкретного труда, постоянно обновляются и изменяются и находятся в непрерывном движении.

Структура спроса, исходя из профессионально-квалификационного уровня работников, состоит из: спроса на высококвалифицированную рабочую силу, рабочую силу со средней квалификацией, низкой квалификацией и спроса на неквалифицированную рабочую силу.

В развитых экономических системах преобладает спрос на высококвалифицированную и квалифицированную рабочую силу. В экономических системах с низким уровнем технического уровня преобладает спрос на рабочую силу с низкой и средней квалификацией, а иногда и на ручной неквалифицированный труд.

На спрос и предложение труда активно влияют профсоюзы. Повышать спрос на труд профсоюзы могут, улучшая качество труда как товара или стимулируя спрос на готовую продукцию. Модель стимулирования профсоюзами спроса на труд представлена на рисунке 8 [17].

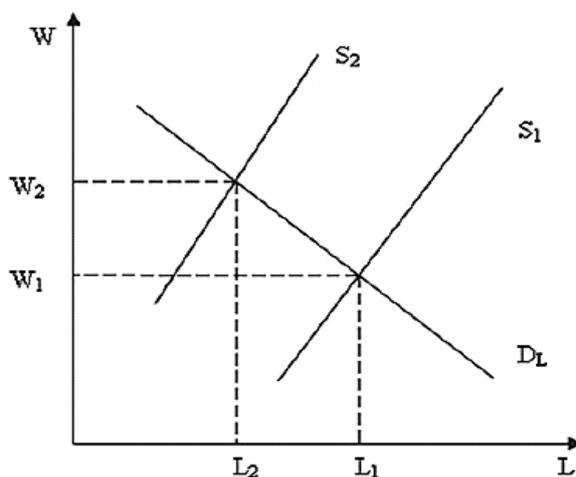


Источник: Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда // Инновационная наука. 2016. №8-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-rynok-truda> (дата обращения: 28.03.2018).

Рис. 8. Модель стимулирования профсоюзами спроса на труд

При перемещении кривой спроса из положения D_1 в положение D_2 увеличивается спрос на труд, при этом решаются две основные задачи: возрастает ставка заработной платы (с W_1 до W_2) и повышается занятость (с L_1 до L_2). На практике данная модель является трудноосуществимой, так как ее реализация возможно только в рамках социального партнерства. Тем не менее, данная модель успешно реализуется в Японии.

Модель сокращения профсоюзами предложения труда может быть реализована в узкопрофессиональных и профессиональных сообществах. Профсоюзы могут устанавливать контроль над предложением труда через ограничение количества членов, устанавливать длительный срок обучения, устанавливать высокие вступительные взносы, ограничивать выдачу квалификационных лицензий. Так же профсоюзы могут ограничивать общее предложение труда, добиваясь от государства принятия законодательных актов, которые устанавливают обязательных уход на пенсию при достижении определенного возраста, ограничивающих трудовую иммиграцию. Графически данная модель представлена на рисунке 9 [17].



Источник: Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда // Инновационная наука. 2016. №8-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-rynok-truda> (дата обращения: 28.03.2018).

Рис. 9. Модель сокращения профсоюзами предложения труда

При сокращении предложения труда со стороны профсоюзов кривая предложения перемещается из положения S_1 в S_2 . Это приводит к сокращению занятости и росту заработной платы, что видно из графика.

На рынке труда так же может существовать монополия, она возможна в том случае, если на стороне предложения труда выступает крупный профсоюз. В этом случае, цена труда будет зависеть не только от вида функций спроса и предложения, но и от затрат и спроса профсоюза.

При монополии ситуация на рынке является противоположной, на рынке существует единственный крупный покупатель труда. Данная ситуация характерна для моногородов. На рынке может существовать двухсторонняя монополия или монополия-монополия, когда заключение трудового договора происходит между профсоюзом и союзом предпринимателей.

ГЛАВА 2. СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ И ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

2.1 Развитие российского рынка труда: региональный анализ

Проведем анализ рынка труда в Центральном федеральном округе Российской Федерации (далее ЦФО РФ). Рассмотрим численность рабочей силы по регионам, входящим в состав ЦФО РФ. Численность рабочей силы по регионам ЦФО РФ представлена в таблице 1 [18].

Таблица 1

Численность рабочей силы, тысяч человек,*

Субъект РФ	2013	2014	2015	2016	2017	Темп прироста 2017 года к 2013, %
Российская Федерация	75529	75428	76588	76636	76481,2	1,26
Центральный федеральный округ	21007	21126	21108	21282	21518,1	2,43
Белгородская область	810	814	806	822	823,8	1,70
Брянская область	638	635	624	625	621,5	-2,58
Владимирская область	770	759	760	737	722,8	-6,13
Воронежская область	1154	1161	1162	1165	1188,9	3,02
Ивановская область	547	538	548	536	563,0	2,92
Калужская область	552	537	535	543	554,9	0,52
Костромская область	345	335	325	328	329,6	-4,45
Курская область	575	571	571	570	572,8	-0,39
Липецкая область	613	597	595	597	590,4	-3,69
Московская область	3900	3889	3938	3996	4128,8	5,87
Орловская область	394	388	385	385	375,6	-4,68
Рязанская область	559	540	538	538	532,2	-4,80
Смоленская область	539	528	530	519	527,4	-2,14
Тамбовская область	533	527	526	522	510,8	-4,17
Тверская область	718	713	704	689	698,2	-2,76
Тульская область	804	808	803	800	791,3	-1,58
Ярославская область	675	700	688	678	691,4	2,43
г. Москва	6879	7087	7067	7234	7294,8	6,04

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.05.2018).

Как можно видеть по данным таблицы 1 численность рабочей силы по Российской Федерации и ЦФО РФ не имеет резких колебаний за рассматриваемый период. В 12 регионах из 18 входящих в ЦФО РФ общая численность рабочей силы снижается, процент снижения колеблется от 0,39% до 6,13%. Наибольшее сокращение численности рабочей силы в 2017 году по отношению к 2013 году наблюдается в Костромской области. Регионами лидерами по приросту численности рабочей силы являются г. Москва и Белгородская область, темп прироста составляет 6,04% и 5,87% соответственно.

Уровень экономического развития субъекта ЦФО РФ во многом определяет структуру занятости по экономическим видам деятельности. Большая часть населения занята в оптовой и розничной торговле, бытовом ремонте и обрабатывающем производстве. Высокий уровень занятости в сельском хозяйстве демонстрируют аграрно - ориентированные регионы это Тамбовская область (23,6%), Белгородская область (13,9%), Воронежская область (13,5%). Уровень занятости в таком секторе экономики как добывающая промышленность является низким по всем регионам ЦФО РФ, в связи с отсутствием значительных залежей полезных ископаемых. Наибольший уровень занятости в строительной сфере характерен для г. Москвы и составляет 10,7%. Уровень занятости в гостиничном секторе так же является не высоким по всем субъектам ЦФО РФ и колеблется от 1,4% до 2,6%. Достаточно высокий уровень занятости населения наблюдается в такой сфере, как операции с недвижимым имуществом в г. Москве – 21,3%, Московской области – 12,3%, Калужской области – 10,1%. В сфере образования наибольшая занятость населения характерна для Орловской области и составляет 10,3% [15, с.130].

Рассмотрим более подробно состав занятого населения. Состав занятого населения по возрастным группам представлен в таблице 2.

Таблица 2

Состав занятого населения по возрастным группам в 2017 г., %*

Субъект РФ	Занятые – всего, тыс. чел.	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
		15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-72	
Российская Федерация	100	0,6	20,9	27,4	23,7	22,1	5,3	40,7
Центральный федеральный округ	100	0,4	19,2	27,3	24,0	23,2	5,8	41,3
Белгородская область	100	0,6	21,9	26,4	23,5	23,3	4,3	40,5
Брянская область	100	0,4	21,2	26,9	25,1	22,0	4,4	40,6
Владимирская область	100	0,5	20,5	26,8	23,2	22,7	6,3	41,1
Воронежская область	100	0,4	19,1	26,7	23,9	24,2	5,7	41,5
Ивановская область	100	0,5	22,1	26,3	24,0	21,6	5,5	40,6
Калужская область	100	0,3	19,3	26,6	23,5	24,0	6,4	41,7
Костромская область	100	0,5	19,8	27,1	23,9	23,9	4,9	41,0
Курская область	100	0,4	20,0	25,8	24,3	24,1	5,4	41,3
Липецкая область	100	0,4	19,5	26,7	24,6	24,7	4,2	41,2
Московская область	100	0,4	18,8	28,3	23,8	22,6	6,2	41,3
Орловская область	100	0,5	19,9	26,1	24,3	22,9	6,2	41,3
Рязанская область	100	0,3	20,4	26,9	25,7	22,1	4,6	40,7
Смоленская область	100	0,4	21,1	25,7	22,9	23,4	6,5	41,3
Тамбовская область	100	0,5	19,9	25,9	25,2	24,3	4,1	41,1
Тверская область	100	0,7	20,1	25,8	22,9	23,9	6,6	41,4
Тульская область	100	0,4	19,5	26,1	24,2	22,2	7,5	41,6
Ярославская область	100	0,5	20,8	26,4	23,3	22,1	6,9	41,1
г. Москва	100	0,3	18,1	27,9	24,3	23,6	5,9	41,5

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.05.2018).

Большинство занятых в ЦФО РФ находится в возрасте от 20 до 59 лет. Средний возраст работающего составляет 41,3 года. Данный показатель выше среднего по России. Наиболее низкий средний возраст занятого населения отмечен в Белгородской области, Брянской области, Ивановской области и Рязанской области. Занятое население в Российской Федерации в 2010 году составлял 39,9 года, отсюда очевидна тенденция к старению экономически активного населения. При сравнении регионов ЦФО РФ друг с другом резких отклонений от общего тренда не выявлено [18]. Состав занятого населения по уровню образования представлен в таблице 3.

Состав занятого населения по уровню образования в 2017 г., %*

Субъект РФ	Занятые – всего, тыс.чел.	в том числе имеют образование				
		Высшее	среднее профессиональное	среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
Российская Федерация	100	33,5	45,1	18,1	3,2	0,2
Центральный федеральный округ	100	38,7	45,2	14,2	1,9	0,1
Белгородская область	100	31,6	49,7	17,1	1,4	0,2
Брянская область	100	28,8	46,9	21,8	2,5	0,0
Владимирская область	100	26,4	48,7	21,0	3,7	0,2
Воронежская область	100	32,2	37,3	28,3	2,1	0,1
Ивановская область	100	29,4	44,9	20,9	4,9	0,0
Калужская область	100	29,7	49,4	17,6	3,3	0,0
Костромская область	100	27,3	56,2	11,9	4,5	0,2
Курская область	100	32,2	52,7	12,3	2,8	0,1
Липецкая область	100	28,7	52,1	16,7	2,5	0,1
Московская область	100	42,4	37,4	18,6	1,5	0,1
Орловская область	100	34,1	48,1	14,6	3,2	-
Рязанская область	100	32,9	50,1	13,3	3,5	0,3
Смоленская область	100	30,3	50,5	15,2	3,9	0,2
Тамбовская область	100	28,4	51,0	18,5	2,1	-
Тверская область	100	24,5	56,0	15,1	4,0	0,3
Тульская область	100	31,0	47,2	18,8	3,0	0,0
Ярославская область	100	29,8	50,6	15,2	4,3	0,2
г. Москва	100	48,5	44,9	6,2	0,4	-

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.05.2018).

Большинство занятых имеют высшее и средне-специальное образование. Необходимо отметить, что в большинстве регионов большую часть занятых составляют лица со средним профессиональным образованием. К примеру, в Ярославле 50,6 % занятых имеют среднее профессиональное образование и только 29,8% занятых имеют высшее образование. Данная тенденция не характерна для г. Москвы и Московской области. В ранее указанных регионах большую долю трудящихся составляют лица с высшим образованием. Для Воронежской области характерно почти равное распределение занятого населения по группам с высшим и средним профессиональным образованием 32,2% и 37,3%, в данном субъекте самая

высокая доля занятого населения с общим средним образованием по ЦФО РФ 28,3% [18]. Уровень безработицы по регионам ЦФО РФ представлен в таблице 4.

Таблица 4

Уровень безработицы, %*

Субъект РФ	Уровень безработицы					Уровень зарегистрированной безработицы				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Российская Федерация	5,5	5,2	5,6	5,5	5,1	1,4	1,2	1,2	1,3	1,2
ЦФО РФ	3,3	3,1	3,5	3,5	3,1	0,8	0,7	0,7	0,9	0,8
Белгородская область	4,0	4,0	4,1	4,0	3,9	1,0	0,9	0,9	0,9	0,7
Брянская область	5,2	5,0	4,6	4,6	4,4	1,3	1,1	1,1	1,3	1,2
Владимирская область	3,8	4,3	5,6	5,6	4,5	1,3	1,1	1,1	1,4	1,2
Воронежская область	4,7	4,5	4,5	4,5	4,2	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0
Ивановская область	5,2	4,3	5,6	5,6	4,4	1,5	1,1	1,1	1,3	1,1
Калужская область	4,5	4,2	4,3	4,2	3,7	0,7	0,6	0,6	0,7	0,7
Костромская область	4,9	4,3	5,3	5,5	5,4	0,8	0,7	0,7	0,8	0,7
Курская область	4,6	3,9	4,2	4,3	4,1	1,2	1,0	1,0	1,2	1,0
Липецкая область	3,7	3,7	4,1	4,0	4,0	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6
Московская область	2,8	2,7	3,3	3,3	2,9	0,5	0,5	0,5	0,8	0,7
Орловская область	5,8	5,1	6,2	6,4	5,7	1,2	0,9	1,0	1,2	1,2
Рязанская область	4,7	4,4	4,7	4,4	4,8	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9
Смоленская область	5,2	5,1	6,2	6,1	5,3	1,1	1,1	1,3	1,4	1,3
Тамбовская область	4,6	4,3	4,6	4,5	4,2	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9
Тверская область	5,3	5,3	5,6	5,8	4,1	1,0	0,9	0,9	1,2	1,0
Тульская область	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	1,0	0,9	0,9	0,8	0,7
Ярославская область	4,5	3,8	5,3	6,7	7,0	1,7	1,5	1,3	1,7	1,6
г. Москва	1,7	1,5	1,8	1,8	1,3	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.05.2018).

По итогам 2017 года в Ярославской и Смоленской области наибольший уровень безработицы 7% и 5,3%. Данный показатель превышает как средний по России, так и по ЦФО РФ. Наименьший уровень безработицы в г. Москва 1,8. В рамках кризисных явлений в экономике данный показатель в большинстве регионов имеет тенденцию к росту.

Согласно методологии Росстата уровень зарегистрированной безработицы рассчитывается по данным предоставленным Федеральной службы по труду и занятости, а уровень безработицы рассчитывается на основе выборочных обследований. Как можно видеть уровень зарегистрированной безработицы гораздо ниже уровня безработицы. Это связано с тем, что в Центрах занятости в основном предлагается

малооплачиваемая непрестижная работа в основном в муниципальных структурах, предложений от коммерческого сектора почти нет, уровень пособий является небольшим [19]. Наиболее часто в службы занятости обращаются люди предпенсионного возраста и молодежь. На основе данных мониторинга рынка труда только 26,2% процента безработных обращаются за помощью в поиске работы в государственные органы занятости, большинство предпочитает использовать альтернативные поиски работы: специализированные сайты по поиску работы, ярмарки вакансий, обращаться на прямую к работодателю, прибегают к помощи родственников, знакомых. Численность безработных и потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости представлена в таблице 5.

Таблица 5

Численность безработных и потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости, тыс. чел.*

Субъект РФ	Численность безработных					Потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости населения				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Российская Федерация	4131	4137	3889	4264	4243	1298	1378	1396	1135	1176
ЦФО РФ	659	698	655	745	755	333	385	363	338	320
Белгородская область	29	32	32	33	33	10	12	23	19	21
Брянская область	33	33	32	29	29	7	11	10	7	10
Владимирская область	34	29	33	42	41	11	14	13	10	14
Воронежская область	65	54	53	52	52	11	20	17	44	29
Ивановская область	35	29	23	31	30	14	14	11	6	6
Калужская область	24	25	22	23	23	10	13	9	6	8
Костромская область	17	17	15	17	18	5	6	7	5	5
Курская область	29	27	23	24	24	4	5	6	5	6
Липецкая область	23	22	22	24	24	9	8	9	7	8
Московская область	116	108	105	129	133	50	62	52	37	38
Орловская область	21	23	20	24	25	6	6	6	3	4
Рязанская область	26	26	24	25	24	10	9	9	7	8
Смоленская область	31	28	27	33	31	6	7	7	4	5
Тамбовская область	26	25	23	24	24	6	8	8	15	10
Тверская область	36	38	38	39	40	11	12	11	7	8
Тульская область	37	34	33	33	33	19	14	16	13	13
Ярославская область	23	30	26	37	45	11	13	10	8	10
г. Москва	55	117	104	125	127	134	150	139	134	115

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.05.2018).

Исходя из таблицы 5, по данным службы занятости предложение рабочей силы значительно превышает спрос на нее. В основном под сокращение попали бухгалтеры начального уровня и сотрудники колл-центров, а так же ряд специалистов задействованных в обслуживании документооборота. Ряд компаний через внедрение новых технологий в производственный процесс оптимизируют структуру кадров. В наиболее сложной ситуации с наступлением кризиса оказались моногорода, попав под волну сокращений, население не может найти работу в другом достойном оплачиваемом месте, так как его не существует.

На данный период времени работники относятся крайне настороженно к предложениям по смене работы, прирост резюме на рынке труда по данным РБК составил только 18% за 2017 год по сравнению с 44% в предыдущем году. На фоне кризисных явлений компании отказались от переманивания сотрудников из других организаций, обещая им баснословные заработные платы. Средняя продолжительность поиска работы для мужчин составляет 7,8 месяцев, а для женщин 8,10 месяцев. В значительной степени безработица является застойной, особенно это характерно для сельской местности, где порядка 38,5% безработных ищут работу более 12 месяцев, для городских жителей процент застойной безработицы составляет 27,6%. В ряде областей ЦФО РФ безработица в сельской местности значительно превышает уровень безработицы городского населения. В Воронежской области 52% безработных приходится на долю сельского населения, в Тамбовской области 55,6%. В целом по ЦФО РФ на долю сельского населения приходится 25,2% . в большинстве субъектов данный показатель выше среднего по округу. К примеру, в Брянской области он составляет 36,2%, в Костромской области 35,1%, в Курской области 39,5%, в Липецкой области 38,1% , Рязанской области 46,1%, в Смоленской области 25,4% [18].

Состав безработных по возрастным группам за 2017 г. представлен в таблице 6.

Состав безработных по возрастным группам в 2017г., %*

Субъект РФ	Безработные – всего	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
		15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 - 72	
Российская Федерация	100	4,2	35,6	24,0	16,9	16,2	3,1	35,8
Центральный федеральный округ	100	2,8	32,8	23,3	18,8	17,7	4,6	37,3
Белгородская область	100	4,0	30,2	23,9	20,4	19,3	2,2	37,2
Брянская область	100	1,6	32,4	26,6	23,2	15,5	0,7	36,4
Владимирская область	100	4,5	30,9	20,4	24,1	18,6	1,5	37,2
Воронежская область	100	3,1	32,7	22,3	18,0	20,4	3,5	37,5
Ивановская область	100	3,9	29,9	17,3	18,4	23,6	6,9	39,3
Калужская область	100	2,6	33,4	19,7	18,6	19,6	6,1	38,3
Костромская область	100	2,9	24,5	24,5	25,1	21,2	1,8	38,6
Курская область	100	2,5	38,0	25,2	14,6	17,7	1,9	35,3
Липецкая область	100	4,0	32,9	21,4	20,0	17,7	4,0	36,7
Московская область	100	3,2	28,9	20,7	16,7	17,2	13,4	39,7
Орловская область	100	2,5	41,6	19,9	19,0	16,5	0,5	34,8
Рязанская область	100	3,3	29,7	19,4	26,9	18,7	2,2	37,7
Смоленская область	100	2,7	29,5	24,5	22,4	18,9	1,9	37,3
Тамбовская область	100	0,9	37,2	22,6	23,2	15,8	0,3	35,6
Тверская область	100	3,9	31,2	22,2	20,2	18,8	3,7	37,5
Тульская область	100	1,8	31,2	23,4	19,4	17,2	6,9	38,1
Ярославская область	100	2,3	27,3	26,4	21,8	18,1	4,1	38,2
г. Москва	100	1,6	40,9	29,0	13,1	14,5	1,0	34,7

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.05.2018).

Как можно видеть по данным таблицы средний возраст безработного в ЦФО РФ составляет 37,3 года, что выше среднего показателя по Российской Федерации. Наибольшая доля безработных приходится на возрастную группу от 20 до 29 лет, доля безработных данной возрастной категории находится в диапазоне от 28,9% в Московской области до 40,99% в г. Москва. В большинстве своем в данную группу входят выпускники ВУЗов. На данный период времени максимально трудоустроенными являются специалисты в области физико-технических технологий, химических технологий, фармацевтики, фармакологии, образовательных и педагогических наук, машиностроения и приборостроения. Наиболее сложно найти работу после окончания ВУЗа для специалистов в области музыкального искусства, социологии, археологии, политических наук, юриспруденции, экономики и

управления. Так как многие ВУЗы перешли на подготовку выпускников по программе бакалавриата и магистратуры средний возраст выпускника колеблется от 24 до 28 лет. На данный период времени рынок труда предъявляет высокие требования к уровню образования для соискателей вакантных должностей. Для работы в ряде крупных компаний не достаточно иметь диплом бакалавра, работодателю нужен более образованный специалист с дипломом магистра или с несколькими дипломами. В связи с этим возрастает спрос на образовательные услуги. Более распространенными становятся факультеты дистанционного и заочного обучения. Наиболее востребованными профессиями на данный период времени являются IT-специалисты, инженеры, архитекторы, проектировщики, медицинские работники, переводчики, маркетологи социальных сетей, менеджеры по продажам и работе с клиентами, учителя, сервисные специалисты. Состав безработных по уровню образования в 2017 году представлен в таблице 7.

Таблица 7

Состав безработных по уровню образования в 2017 г.,%*

Субъект РФ	Безработные – всего	в том числе имеют образование				
		высшее	среднее профессиональное -всего	среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
Российская Федерация	100	20,5	40,4	29,8	8,7	0,6
ЦФО РФ	100	25,9	42,9	24,6	6,2	0,4
Белгородская область	100	32,4	41,9	20,7	4,7	0,3
Брянская область	100	22,7	43,9	26,3	7,1	-
Владимирская область	100	17,4	48,8	23,5	9,9	0,3
Воронежская область	100	20,7	38,6	34,9	5,6	0,2
Ивановская область	100	18,9	47,4	24,8	8,1	0,8
Калужская область	100	15,7	39,0	34,9	10,4	-
Костромская область	100	14,1	56,1	19,0	9,0	1,8
Курская область	100	25,0	47,7	21,0	6,3	-
Липецкая область	100	18,8	50,7	24,4	5,8	0,3
Московская область	100	30,1	37,6	29,1	3,0	0,2
Орловская область	100	26,8	50,5	18,5	4,1	-
Рязанская область	100	9,6	55,4	20,9	13,3	0,9
Смоленская область	100	16,8	49,3	21,9	11,3	0,8
Тамбовская область	100	21,3	42,9	32,5	3,3	-
Тверская область	100	13,5	50,0	22,9	11,8	1,8
Тульская область	100	17,5	46,7	25,4	10,3	-
Ярославская область	100	18,7	51,9	20,3	8,5	0,6
г. Москва	100	46,7	31,9	19,2	2,2	-

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.05.2018).

Как можно видеть по данным таблицы 7 большинство безработных имеют среднее профессиональное образование. Так же велика доля безработных с высшим образованием [18]. Отдельные показатели напряженности на рынке труда в 2016 - 2017 г. представлены в таблице 8.

Таблица 8

Отдельные показатели напряженности на рынке труда в 2016-2017 г.*

Субъект РФ	Уровень занятости, процентов	Уровень безработицы, %	Коэффициент напряженности	Среднее время поиска работы безработными, месяцев	Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, %	Место, занимаемое в Российской Федерации				
						Уровень занятости	Уровень безработицы	Коэффициент напряженности	Среднее время поиска работы безработными	Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более
РФ	59,7	5,1	3,3	7,6	29,6					
ЦФО РФ	62,5	3,1	2,3	7,2	25,3					
Белгородская область	60,5	3,9	1,7	6,2	18,9	18	8	11	11	7
Брянская область	57,7	4,4	3,1	9,5	44,0	43	23	33	75	77
Владимирская область	58,0	4,5	2,9	7,3	27,6	31	33	27	28	35
Воронежская область	56,9	4,2	1,7	7,4	30,0	56	18	8	31	49
Ивановская область	61,7	4,4	4,4	7,8	29,9	37	34	61	46	47
Калужская область	62,4	3,7	2,7	8,3	29,8	15	12	21	62	46
Костромская область	57,7	5,4	3,4	7,6	28,2	51	32	38	41	40
Курская область	58,0	4,1	3,9	8,3	34,8	36	14	49	64	62
Липецкая область	58,3	4,0	3,0	6,5	22,3	28	7	30	13	15
Московская область	65,0	2,9	3,2	7,0	19,4	8	4	35	24	9
Орловская область	55,2	5,7	5,8	6,9	23,1	61	52	70	21	17
Рязанская область	52,8	4,8	3,0	7,8	33,3	71	17	29	47	59
Смоленская область	61,1	5,3	6,2	7,9	32,4	32	46	72	53	54
Тамбовская область	54,1	4,2	2,4	9,3	40,7	66	19	18	74	74
Тверская область	60,7	4,1	4,1	8,4	31,8	30	39	52	66	53
Тульская область	58,4	4,1	2,2	7,4	24,7	21	10	15	33	22
Ярославская область	59,6	7,0	4,4	8,3	35,7	24	54	60	63	63
г. Москва	67,6	1,3	1,1	5,3	11,2	3	2	5	3	3

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.05.2018).

Как можно видеть по данным таблицы 8 регионы ЦФО РФ имеют разноплановую динамику показателей напряженности на рынке труда и сильную дифференциацию. Наиболее развитыми рынками труда являются в г. Москва, Белгородской, Московской, Липецкой областях. Данные регионы характеризуются наименьшим уровнем напряженности на рынке труда. Хуже всего обстоят дела в Ярославской, Смоленской, Тамбовской, Брянской, Тверской областях, в данных регионах наивысший показатель напряженности на рынке труда, наименьший уровень занятости, наиболее долгое время поиска работы,

На основе проведенного анализа можно выделить специфические черты рынка труда: невысокий уровень пособий по безработице; основным источником занятости является частный сектор; достаточно высокий уровень скрытой безработицы; уменьшение эффективности трудового потенциала общества; территориальная дифференциация занятости; большие различия между официально-регламентированной безработицей и общей численностью безработных; отдельные сегменты рынка труда, в частности финансовый, банковский сектора и торгово-посредническая деятельность, характеризуются высоким уровнем монополизации и высокими требованиями к квалификации работников [14, с.68].

2.2 Проблемы и перспективы развития рынка труда в России

Неотъемлемым элементом рыночной системы является рынок труда, от его эффективного функционирования зависит общественная стабильность, национальное благополучие, эффективность осуществляемых социальных и экономических преобразований. Исходя из этого проблемы, которые возникают на рынке труда, в основном становятся препятствием на пути экономического роста государства.

Одной из проблем современного рынка труда является сокращение экономически активного населения. Выбывание экономически активного населения обуславливает наличие двух фундаментальных экономических проблем на рынке труда: это несоответствие предложения рабочей силы текущему спросу на неё и невозможность роста валового внутреннего продукта в рамках дефицита рабочей силы. Дефицит рабочей силы наряду с количественными показателями также определяется структурными или качественными формами проявления.

На данный период времени недостатка в рабочей силе в целом по экономике не наблюдается, но при этом ситуация может существенно различаться в зависимости от отдельно взятой отрасли. Следует отметить, что на данный период времени, доля занятых в важнейших отраслях экономики является достаточно невысокой, сокращается доля занятых в научном секторе. В рамках политики импортозамещения и развития ряда отраслей наблюдается нехватка квалифицированных специалистов в сельском хозяйстве, машиностроении, металлургии и так далее [20].

Также дефицит рабочей силы проявляется в профессионально-квалификационном аспекте. Наибольший дефицит квалифицированных кадров ощущают предприятия реального сектора, ощущается недостаток инженерных и технических работников. Одной из причин данной проблемы является сложное положение, в котором находится система начального профессионального образования.

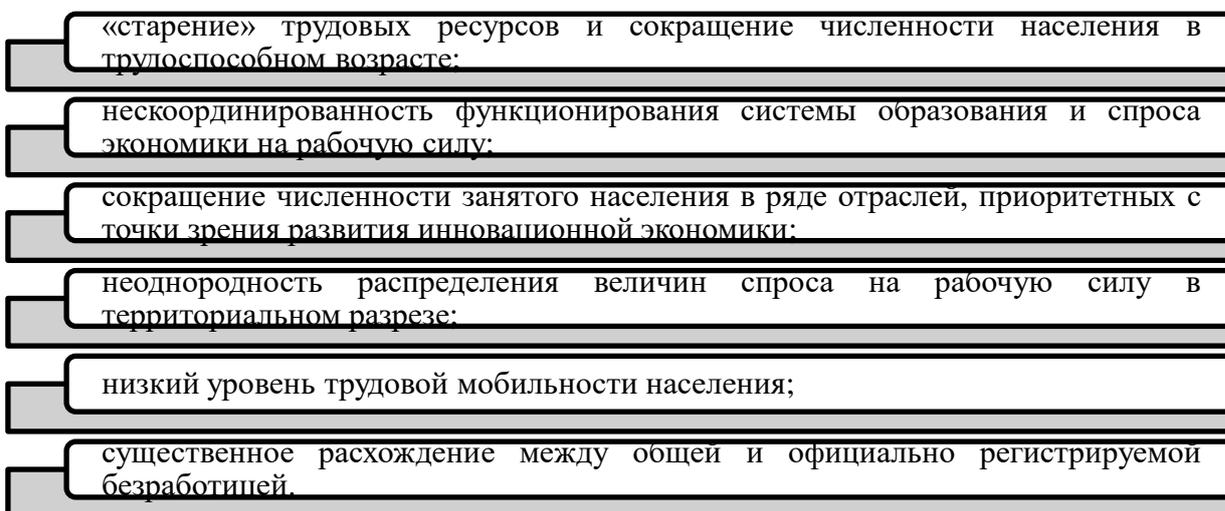
Следующей проблемой профессионально-квалификационного дефицита является то, что многие выпускники ВУЗов устраиваются на работу не по приобретенной профессии, по экспертным оценкам порядка 50% выпускников инженерных ВУЗов, 30% выпускников медицинских ВУЗов работают не по профессии. Возрастной аспект дефицита на рынке труда отражается в старении трудоспособного населения, что, в общем и целом приводит к снижению кадрового потенциала для экономики. На данный период времени средний возраст работника более 40 лет, ситуация

осложняется слабым притоком молодых кадров в ряд отраслей, так как там сложилось негативная конъюнктура и низкий уровень оплаты труда.

Структурные проблемы, которые возникают в сфере занятости, во многом определяют социально-экономическое положение страны. Так безработица и низкий уровень заработной платы негативно сказывается на развитии семьи. Безработица является одной из важнейших социальных проблем, которая провоцирует развитие алкоголизма, преступности и наркомании. Неуверенность в стабильном доходе приводит к отказу от рождения детей, их отложенному рождению и абортам [16, с.230].

Проблемы, которые связаны с согласованностью предложения рабочей силы и спросом на неё в основном выступают ограничениями для экономического роста. Неоднородность распределение рабочей силы по территориальному признаку, а также видам деятельности приводит к существованию структурной безработицы, а также неудовлетворенному спросу на рынке труда.

Основные проблемы, которые характерны для рынка труда Российской Федерации представлены на рисунке 10 [20].

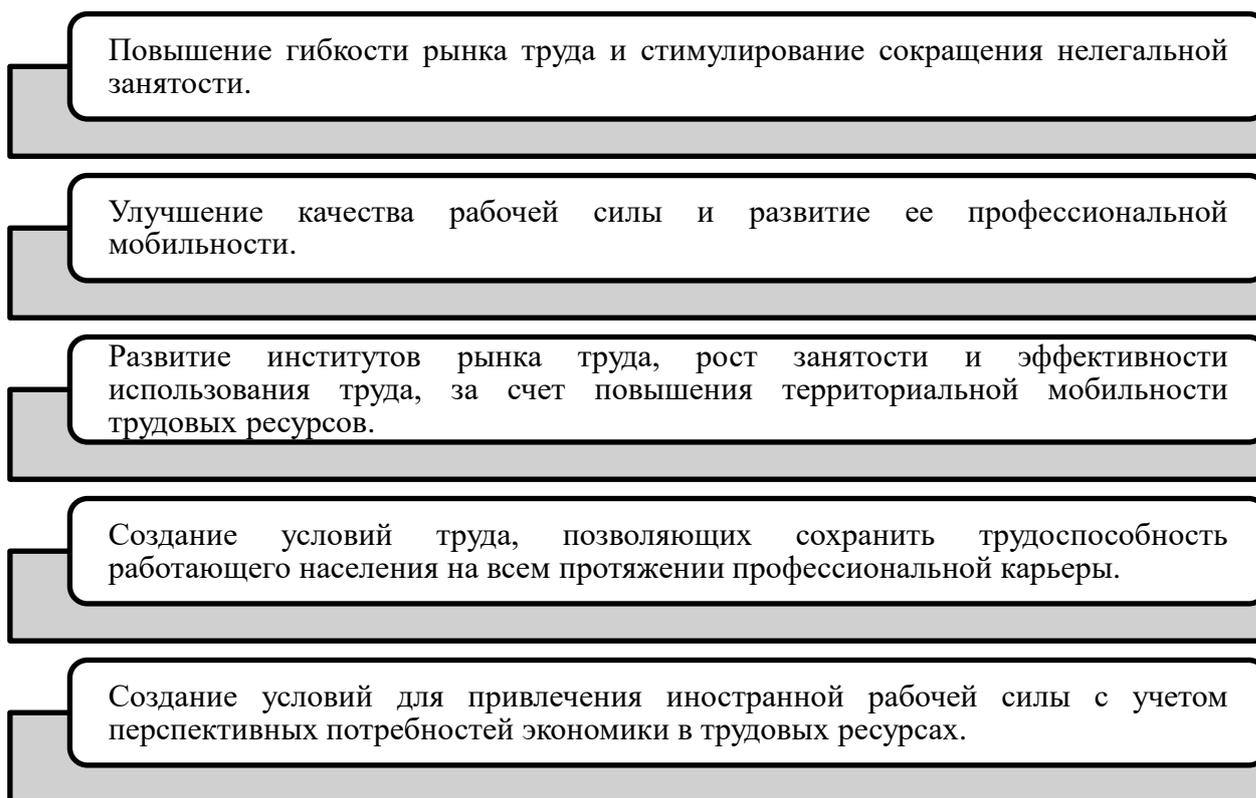


Источник: Проблемы развития российского рынка труда в контексте демографического кризиса. Режим доступа: <http://providenie.ucoz.ru/news> (дата обращения: 28.03.2018).

Рис. 10. Основные проблемы, которые характерны для рынка труда Российской Федерации

Одной из проблем учета безработицы в Российской Федерации является очень большой объем скрытой безработицы, которая связана с желанием руководителей предприятий сохранить кадровый потенциал в кризисных условиях и при спаде производства. Скрытая безработица находит свое отражение в административных отпусках и неполной занятости. Данный вид безработицы является своеобразным амортизатором и препятствует развитию массовой безработицы. При этом следует отметить, что скрытая безработица является эффективной формой использования трудовых ресурсов, затрудняет выход экономики из кризиса, замедляет процесс перемещения трудовых ресурсов из одной отрасли в другую.

В рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации поставлено ряд задач, направленных на совершенствование рынка труда, которые представлены на рисунке 11 [2].



Источник: Распоряжение Правительства РФ № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [распоряжение: принято Правительством РФ 17 ноября 2008 г., по состоянию на 10.02.2017].

**Рис. 11. Приоритетные направления развития рынка труда
Российской Федерации**

Преодолеть проблемы, которые связаны со снижением численности экономически активного населения возможно за счет повышения производительности труда и перехода к инновационной экономике. Осуществление мониторинга профессионально-квалификационного состава, структуры предложения и спроса на трудовые ресурсы, прогнозирования ситуации на рынке на основе демографической ситуации, а также сложившейся структуры профессионального образования является одним из способов для выработки эффективных мер в рамках политики осуществляемой на рынке труда.

В рамках решения первой задачи предполагается совершенствовать нормативно-правовую базу в сфере занятости и труда. Необходимо развивать гибкие формы труда, которые не требовали бы постоянного присутствия работника на рабочем месте. Необходимо осуществлять сбалансирование между стоимостью труда, социальной поддержкой и защитой работников и уровнем конкурентоспособности производимой продукции. Особенно пристального внимания требует совершенствования труда и повышения эффективности труда в бюджетной сфере. В связи со сложившейся нехваткой экономически активного населения необходимо стимулировать трудовой потенциал работника старшего возраста за счет предоставления им гибкого графика работы, системы пенсионных льгот, а также частичной занятости. Расширять систему стажировок в ВУЗах для молодых специалистов для их последующего постоянного трудоустройства на рабочие места. Необходимо создавать и развивать условия для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными возможностями, социальное партнерство. Повышение эффективности надзора и контроля за установленными правилами и нормами в сфере регулирования трудовых отношений позволят сокращать нелегальную занятость [2].

В рамках достижения второй задачи необходимо стимулировать и развивать систему внутрипроизводственного обучением сотрудников.

Повысить профессиональную мобильность трудовых ресурсов возможно за счёт непрерывного обучения, повышения квалификации и переобучения. Реализация вышеперечисленных мероприятий позволит работникам увеличить свою конкурентоспособность, а также реализовать трудовой потенциал. Необходимо развивать системы профессиональной ориентации для населения в частности для школьников, что будет способствовать повышению их мотивации к трудовой деятельности в определённой профессии, которая на данный период времени является востребованной рынком. На данный период времени является необходимым изменение структуры занятости населения, за счет более рационального распределения рабочей силы по отраслям экономики. Данное направление может быть реализовано через помощь по трудоустройству для выпускников, как высших учебных заведений, так и среднего и начального профессионального образования. Данное направление действий позволит преодолеть одну из проблем на рынке труда в частности рассогласование в развитии рынка труда и системы образования. Данная проблема является достаточно актуальной на данный период времени. До кризиса, ряд профессий, которые относятся к экономическим специальностям были востребованы, но на данный период времени специалисты с экономическим образованием являются нетрудоустроенным. Особенно сложная ситуация для выпускников и молодых специалистов, которые не имеют опыта работы. В связи с высвобождением ряда рабочей силы из-за кризиса, начавшегося в 2014 году молодым специалистам приходится конкурировать с более опытными работниками, в связи с переизбытком рабочей силы на данном рынке, это почти не дает им шанса на эффективное трудоустройство. В рамках поддержки молодежной занятости необходимо использование экономического стимулирования предприятий, которые принимают на работу молодых специалистов, создание центров обучения для молодых людей наиболее перспективным на данный период времени профессиям [2].

В рамках реализации третьей задачи предполагается повышать качество услуг оказываемых населению государственными службами занятости, совершенствовать взаимодействие государственной службы занятости и частных агентств. Необходимо создавать информационные системы, основной функцией которых будет информирование населения о возможности трудоустройства в различных регионах страны. Также необходимо обязать работодателей информировать службы занятости о наличии вакантных мест предстоящих увольнению и сокращению, данные действия позволят более эффективно мониторить рынок, сделают работу служб занятости по подбору вакантных мест более эффективной. Необходимо использовать принципы территориального планирования при размещении объектов инфраструктуры для привлечения бизнеса в трудоизбыточные регионы. Внутренняя трудовая миграция, как уже было отмечено, в Российской Федерации находится на невысоком уровне. При реализации мероприятий по трудовой миграции необходимо проводить работу по упрощению миграционных процессов мотивировать население к занятию вакантных должностей в других регионах путем предоставления им социальных льгот, государственной поддержки, пособий, льгот по приобретению жилья. Является целесообразным создание курсов повышения квалификации при центрах занятости, а также профессиональной адаптации не только для молодых специалистов, но и для женщин после выхода из декретного отпуска.

В рамках решения четвертой задачи необходимо разрабатывать условия по охране труда и снижению травматизма на производстве. Снижение количества рабочих мест с вредными условиями труда, выявление опасных производственных факторов и внедрение здоровьесберегающих технологий позволят сохранять трудовой потенциал [2].

Для достижения пятой задачи необходимо реализовывать дифференцированный подход в привлечении иностранной рабочей силы, через совершенствование механизма выдачи разрешений и лицензий на

работу. В обществе необходимо формировать толерантное отношение к трудовым мигрантам, а так же создавать систему по их социализации. С целью привлечения высококвалифицированной рабочей силы необходимо упрощать процесс получения лицензий для отдельных категорий работников. Так же необходимо создавать условия и разрабатывать программы направленные на возвращение в Российскую Федерацию выехавших из страны квалифицированных специалистов.

По итогам реализации вышеперечисленных задач планируется достижение следующих показателей:

- снижение уровня нелегальной занятости до 5-10%;
- повышение легального уровня занятости трудовых мигрантов до 70-80%;
- снижение общего уровня безработицы до 2-3% [2].

Таким образом, на основе вышеизложенного можно сделать вывод, что российскому рынку труда присущ ряд особенностей и проблем, которые могут быть успешно преодолены через реализацию государственных программ направленных на развитие основных институтов рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В общем виде рынок труда может быть определён как система общественных отношений, которые связаны с предложением и наймом рабочей силы или с ее куплей - продажей. В качестве цены труда выступает заработная плата. Субъектами рынка труда являются работодатели, наемные работники и государство. Наемные работники могут объединяться в профессиональные союзы, которые также являются активными субъектами рынка.

Предложение на рынке труда - это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд. На предложение труда влияет уровень его оплаты, численность активного трудоспособного населения, качественные характеристики труда, миграция трудовых ресурсов так же сказывается на предложении труда. Эмиграция трудовых ресурсов и так далее.

Под спросом на труд подразумевается количество работников, которое работодатели готовы нанять на работу в определенный период времени за установленную ставку заработной платы. Если рассматривать спрос на труд, как спрос на отдельный фактор производства, то он является производным.

На макро и микроуровне на спрос, на труд влияют различные факторы. На макроуровне на спрос, на труд существенное влияние оказывает экономическая конъюнктура, возможность замещения труда капиталом, политика государства, социальное законодательство.

На микроуровне спрос на труд определяется возрастом работников, объемами производства и его ростом на отдельных предприятиях, количеством работодателей и так далее. На спрос и предложение труда активно влияют профсоюзы.

Во второй главе курсовой работы рассматривается развитие российской рынка труда в разрезе ЦФО. На основе проведенного анализа

можно выделить специфические черты рынка труда: невысокий уровень пособий по безработице; основным источником занятости является частный сектор; достаточно высокий уровень скрытой безработицы; уменьшение эффективности трудового потенциала общества; территориальная дифференциация занятости; большие различия между официально-регистралируемой безработицей и общей численностью безработных; отдельные сегменты рынка труда, в частности финансовый, банковский сектора и торгово-посредническая деятельность, характеризуются высоким уровнем монополизации и высокими требованиями к квалификации работников.

В качестве проблем, характерных для российского рынка труда могут быть выделены следующие: сокращение экономически активного населения, дефицит рабочей силы в профессионально-квалификационном аспекте, невысокий уровень трудовой мобильности, расхождение в уровне регистрируемой безработицы и так далее.

В рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации поставлено ряд задач, направленных на совершенствование рынка труда. По итогам реализации, которых планируется достижение следующих показателей: снижение уровня нелегальной занятости до 5-10%; повышение легального уровня занятости трудовых мигрантов до 70-80%; снижение общего уровня безработицы до 2-3%.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что российскому рынку труда присущ ряд особенностей и проблем, которые могут быть успешно преодолены через реализацию государственных программ направленных на развитие основных институтов рынка труда.

Таким образом, цель работы достигнута, а задачи решены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [федер. закон: принят Верховным Советом РФ 19 апреля 1991 г., по состоянию на 07.03.2018].
2. Распоряжение Правительства РФ № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [распоряжение: принято Правительством РФ 17 ноября 2008 г., по состоянию на 10.02.2017].
3. Вукович Г. Г. Рынок труда. - М.: Феникс, 2017. - 240 с.
4. Гребенюк Т. А., Бусоедов И. А. Рынок труда в России // Молодой ученый. - 2016. - №12. - С. 1213-1216.
5. Гусейнов Р. М. Макроэкономика: учебное пособие для бакалавров. – М.: Омега-Л, 2014. - 254 с.
6. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития / Р.И. Капелюшников, А.Ю. Ощепков // Вопросы экономики. – 2014. – №7. – С. 66–69.
7. Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда // Инновационная наука. 2016. №8-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyuayuschie-na-rynok-truda> (дата обращения: 28.03.2018).
8. Ляпанов А.В. К проблеме занятости населения в Российской Федерации // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2014. – №1 (24). – С. 129–139.
9. Макроэкономика: учебник для академического бакалавриата / А. В. Аносова. – М.: Юрайт, 2015. - 527 с.
10. Макроэкономика: учебное пособие / А. Г. Ивасенко, Я. И. Никонова. – М.: КноРус, 2016. - 313 с.
11. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам М.,–Р13 выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат. сб./Росстат. - 146 с.

12. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: М., 2017. –1402 с.
13. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат. сб./Росстат. - Р76 М., 2017 – 686 с.
14. Рынок труда: учебное пособие / С. Г. Ермолаева. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015 - 108 с.
15. Рязанцев, С. В. Мировой рынок труда и международная миграция / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. - М.: Экономика, 2015. - 304 с.
16. Селимова С.А. Проблемы рынка труда в Российской Федерации и направления их решения // Научное сообщество студентов : материалы IX Междунар. студенч. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 31 мая 2016 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 229-233.
17. Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб./Росстат.–Т78 М., 2017. – 261 с.
18. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 28.03.2018).
19. Почему безработные не идут в Центры занятости? Режим доступа: <https://cont.ws/@cmp2/294259>_(дата обращения: 28.03.2018).
20. Проблемы развития российского рынка труда в контексте демографического кризиса. Режим доступа: <http://providenie.ucoz.ru/news> (дата обращения: 28.03.2018).
21. Социально-экономическое положение федеральных округов. Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 28.03.2018).