**Калининградский Государственный Технический Университет**

**Кафедра Экономической Теории**

**Курсовая работа**

**по экономической теории**

**на тему: “Рынок труда и человеческий капитал фирмы”**

**Выполнила**

**студентка**

**гр.07-МО-01**

**Галашан Кристина**

**Александровна**

**Научный руководитель**

**К.Э.Н. Котенко.А.А.**

 **Калининград 2008**

Содержание

Введение

Глава І Рынок труда и человеческий капитал фирмы: понятие, теории, специфические особенности, функции и виды………………………………...5-20

1.1. Сущность, структура, механизм функционирования, мобильность рынка труда. Классификация и теории рынка трудовых ресурсов…………………...5-15

1.2. История развития теории человеческого капитала. Понятие термина.

Виды, рынок и значение человеческого капитала………………………..…..16-20

Глава ІІ Анализ особенностей и развития национального рынка труда. Значение человеческого капитала для российских граждан и предпринимателей…..21-30

2.1. Развитие рынка труда в России. Основные черты национального рынка. Статистика занятости, безработицы населения России…………………….21-26

2.2. История развития и значение человеческого капитала для российских предпринимателей и наёмных рабочих………………………………………27-30

Глава ІІІ Государственное регулирование рынка трудовых ресурсов…..31-34

3.1. Государственная политика в отношении рынка труда. Его прогнозируемое развитие………………………………………………………………………..31-34

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

Введение

Труд это один из важнейших факторов производства. На труде человека базируется вся хозяйственная деятельность: промышленность, с/х, инфраструктура. В нашем обществе всё создано руками человека и производными от его деятельности. Поэтому сущность, вопросы функционирования рынка труда и человеческого капитала, волнующая многих экономистов проблема, приобретающая всё большее значение. В связи с этим мы можем предположить, что тема курсовой работы действительно актуальна, т.к. рынок труда и его характеристики (безработица, занятость, экономическая активность населения и др.) имеют достаточное воздействие не только на рабочее население ,но и на всех граждан как отдельной страны , так и всего мира. Особенно в последнее время приобретает немалое значение человеческий капитал. Его развитием, инвестициями в него, поддержанием качества озабочены не только наёмные рабочие граждане, предприниматели, но и правительства многих стран. Поэтому эта тема стоит широкого привлечения внимания к её рассмотрению .анализу и изучению. Отсюда и вытекает и цель данной курсовой работы.

Целью курсовой работы «Рынок труда и человеческий капитал фирмы» является широкое и всестороннее изучение данной проблемы.

Здесь мы можем выделить и основные задачи, поставленные в курсовой работе. Они состоят в рассмотрении и изучении понятий, механизмов функционирования, видов, функций и особых характеристик рынка трудовых ресурсов и человеческого капитала. Для того, чтобы в полной мере изучить данную тему перед нами стояли вопросы об анализе национального рынка труда ,о его особых характеристиках. Мы должны были изучить детальную государственную политику поэтому вопросу и выяснить значение человеческого капитала для обычных наёмных рабочих и российских предпринимателей.

 Предметом исследования данной курсовой работы является многогранный рынок труда и понятие человеческого капитала. Также к предмету исследования можно отнести и национальный рынок труда с его особенными характеристиками и уровнем развития. Ведь именно знание ситуации российского рынка трудовых ресурсов даёт нам широкое практическое применение в нашей трудовой будничной и экономически-социальной жизни. Ведь приведенная статистика уровня безработицы, занятости, численности экономически активного населения даёт нам полную картину о положении дел на рынке трудовых ресурсов и современном состоянии общества.

Теоретическую основу курсовой работы составил ряд авторов учебников, диссертаций, пособий, исследований, статей, работ. Это такие известные профессоры как Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова. Е.Д., Липсиц И.В., Сабирьянова К., Булатов А.С., Смирнов В.Т.,Артюшина Е.М. и др.

Также огромную помощь в написании курсовой работы оказали Интернет сайты : сайт Федеральной службы государственной статистики http://www.gks.ru; сайт рекрутинговой компании АНКОР http://www.ancor.ru/ **;** сайт Министерства финансов Российской Федерации http://www1.minfin.ru/ru/и др.Именно эти сайты составили информационную основу курсовой работы.

В данной курсовой работе были применены такие известные методы исследования как анализ .прогнозирование, сравнение, моделирование. Абстрагирование данных и др.

Данная курсовая работа состоит из : введения, 3-ёх глав(Глава І Рынок труда и человеческий капитал фирмы: понятие, теории, специфические особенности, функции и виды ; Глава ІІ Анализ особенностей и развития национального рынка труда. Значение человеческого капитала для российских граждан и предпринимателей; Глава ІІІ Государственное регулирование рынка трудовых ресурсов),заключения ,списка использованной литературы и приложения.

Глава І Рынок труда и человеческий капитал фирмы: понятие, теории, специфические особенности, функции и виды.

1.1. Сущность, структура, механизм функционирования, мобильность рынка труда. Классификация и теории рынка трудовых ресурсов.

В самом общем виде рынок - система экономических отноше­ний между продавцами и покупателями товаров и услуг. Рынок мож­но рассматривать также как экономическое и географическое про­странство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары. Ры­нок понимается и как механизм, сводящий вместе продавцов и по­купателей товаров и услуг.

Каждое из названных определений (система отношений, про­странство, механизм) дает сущностную характеристику одной из сторон многогранного понятия «рынок». Различают рынки сырья, материалов, топлива, готовой продукции, ценных бумаг, кредитов и др. Функционирование каждого из них имеет свои особенности, связанные со спецификой товара, выступающего объектом купли-продажи на данном рынке.

Среди рынков особое место занимает рынок труда, являющийся фундаментом рыночных отношений, поскольку управление эконо­микой предполагает прежде всего управление трудовой деятельно­стью. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распре­деления и перераспределения общественного труда по сферам и от­раслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффек­тивности труда и производства в соответствии со структурой обще­ственных потребностей и форм собственности. Основным товаром на рынке труда является рабочая сила, т.е. физические и умственные качества человека, которые он желает и имеет возможность предоставить фирмам и отдельным предпринимателям за вознаграждение (заработную плату). Рабочая сила включает разнообразные способности к труду, но не все они используются в процессе труда. Вознаграждается не потенциальная, а функционирующая рабочая сила, не вся совокупность способностей, а только профессиональные способности к труду, критерием которых может служить конкретный труд (труд программиста, токаря и т.д.). При таком методологическом подходе к данной проблеме обмену подлежат только используемые способности к труду. Такой рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы, или рынком труда.

Существует несколько научных определений рынка труда, например:

*Рынок труда* — это совокупность экономических и юридических процедур, позво­ляющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие вы­годы, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги.

*Рынок труда*– это сфера контактов между продавцами и покупателями, трудовых услуг, в результате которых устанавливаются уровень цен и распределение услуг труда. Он включает широкий спектр трудовых отношений и вовлеченных в них лиц. *Рынок труда* – это товарно-денежные отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым в свою очередь спросом на продукт того или иного товара в обществе, во-вторых, с использованием, в-третьих, с временем использования рабочей силы.[[1]](#footnote-1)

 Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы. Выведем одно, наиболее обобщающее понятие. Итак, *рынок труда* — это социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы; это также экономическое пространство — сфе­ра трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Что касается понятия *“рынок трудовых ресурсов”*, то оно менее точное, в состав трудовых ресурсов входит значительная доля лиц (например, выпускники всех учебных заведений в трудоспособном возрасте и т.д.), предоставляющих свой трудовой резерв, способности к труду которых могут быть использованы в будущем, т.е. в данный момент они не вовлекаются в рыночные социально-трудовые отношения.

Рынок труда можно рассматривать широко — *как совокупный ры­нок труда,* охватывающий все совокупное предложение (все эконо­мически активное население) и совокупный спрос (общую потреб­ность экономики в рабочей силе). В узком смысле принято говорить о *текущем рынке труда* как составной части совокупного рынка тру­да основными характеристиками которого являются предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего рабо­ту, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие местa, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности эко­номики вкадрах.

Текущий рынок труда состоит из отдельных элементов:

* *открытый рынок труда* – это экономически активное населе­ние, ищущее работу и нуждающееся в подготовке и переподго­товке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах эко­номики;
* *скрытый рынок труда* – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производ­ства или же с изменением его структуры могут быть высвобожде­ны без ущерба для производства.

Оба рынка имеют официальную (зарегистрированную) и неофи­циальную части. основе информации об изменении цены труда (заработной платы).

* **Структура рынка труда.**

Рынок труда как система включает следующие элементы: субъекты рынка труда: правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Основными *субъектами* рынка трудаявляются наемные работники и их объединения — профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотно­шения между субъектами рынка, четко определяющие их права, со­здающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие соци­альное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы оп­ределены в Конституции Российской Федерации, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», других законах. Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях прави­тельства, в генеральном, региональных и отраслевых соглашениях, в коллективных договорах предприятий.

 Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия рыночного механизма, т.е. взаимодействия спроса на рабочую силу и предложение ее как реакции субъектов рынка на информацию о рыночной цене труда и конкуренции.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - необходимые компоненты современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы.

 Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. Оно выполняет следующие функции:

* социально-экономическая, связанная с обеспечением полной занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
* законодательная, связанная с разработкой основных юридических норм и правил;
* регулирование рынка труда косвенными методами;
* защита прав всех субъектов рынка труда;
* многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях.

Второй компонент – экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда.

*Конъюнктура рынка труда**—* это соотношение спроса и предло­жения рабочей силы. Она может быть трех типов:

* трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;
* трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения рабочей силы;
* равновесной, когда спрос на рабочую силу соответствует ее пред­ложению.

*Инфраструктура рынка труда**—* это система институтов, учреж­дений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда (государ­ственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, обществен­ные организации, фонды, банки данных о рабочих местах, статисти­ческая информация и др.).

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необхо­димы для его нормального функционирования, под которым пони­мается положение, когда созданы все условия для выполнения *фун­кций рынка труда.* Ктаким функциям относятся:

* организация встречи продавцов и покупателей рабочей силы;
* обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон ры­ночного взаимодействия;
* установление равновесных ставок заработной платы;
* содействие решению вопросов занятости населения;
* осуществление социальной поддержки безработных.
* **Механизм функционирования рынка труда.**

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм функционирования рынка труда, который представляет собой взаимодействие и согласование социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму. Механизм рынка труда имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы: цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция. Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма.

*Цена рабочей силы* – это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя.

*Спрос на рабочую силу* отражает потребность экономики в оп­ределенном количестве работников на каждый данный момент вре­мени.

Рассмотрим зависимость спроса на рабочую силу от его цены. Допустим, что в некоторой отрасли промышленности выросла за­работная плата при неизменных технологии, используемом обору­довании и других факторах. В результате возрастут себестоимость продукции и, как следствие, цена на эту продукцию. Покупатель реагирует на более высокие цены тем, что покупает меньше, и про­изводитель продукции вынужден сократить ее выпуск, а следова­тельно, спрос на работников. Таким образом, в результате повыше­ния заработной платы (при всех прочих равных условиях) сокраща­ется занятость. Такое изменение занятости называется *эффектом масштаба.*

Возможен другой вариант: производители, повысив заработную плату, будут искать пути снижения себестоимости продукции через капиталоемкое производство, трудосберегающие технологии, в ре­зультате применения которых также уменьшится занятость работни­ков. Подобное сокращение занятости называют *эффектом замещения,* гак как в процессе производства капитал заменяет рабочую силу.

*Предложение рабочей силы* — это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе — источника средств существования. Предложение рабочей силы обусловливается следующими факторами:

* численностью населения, прежде всего трудоспособного;
* средним количеством рабочих часов за определенное время (не­деля, месяц, год);
* количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

* соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом), регулирование спроса и предложения труда;
* обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями – за найм рабочей силы;
* установление равновесной цены;
* содействие полной экономически эффективной занятости.
* **Особенности функционирования рынка труда.**

Функционирование рынка труда имеет ряд следующих особен­ностей, связанных с характером и спецификой воспроизводства ра­бочей силы:

* Неотделимость прав собственности на товар — рабочую силу от владельца. На рынке труда продается и покупается не сам труд, а услуги труда.
* Значительная продолжительность по времени контакта про­давца и покупателя рабочей силы.
* Наличие большого числа институциональных структур особо­го рода (разветвленной системы законодательства, социально-эко­номических программ, служб занятости и т.д.).
* 4. Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с раз­личным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т.д.
* Своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого, вещного товара.
* Значимость для работника неденежных аспектов сделки: содержания и условий труда, микроклимата в коллективе, гарантии сохранения рабочего места , возможности продвижения по службе и т.д.

Неотъемлемой частью механизма рынка труда является *конкурен­ция. Конкуренция* — *это соперничество, борьба за достижение наивыс­ших выгод, преимуществ.* Конкуренция на рынке труда есть соперни­чество между независимыми покупателями и между продавцами ра­бочей силы. Она может быть различных видов: за привлечение работников, за замещение вакантных должностей, за изменение ус­ловий труда и т.д.

* **Мобильность на рынке труда.**

*Мобильность на рынке труда* – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости, территории, работодателя.

Территориальная мобильность – изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением. Трудовая мобильность может выступать основой миграции, но возможна и обратная ситуация, когда миграция происходит по политическим , социальным, или другим причинам, а смена рабочего места уже является миграционным процессом.

Выделяют миграцию внутреннюю (в пределах страны проживания) и внешнюю (связанную с пересечением межгосударственных границ), постоянную и временную.

Миграция квалифицированного труда одновременно оказывает влияние на рынок труда неквалифицированного труда принимающей страны. Так как неквалифицированный труд является дополнительным к квалифицированному труду, то увеличение занятости специалистов приведет к увеличению спроса на неквалифицированных работников.

Межфирменная мобильность.

Межфирменная мобильность, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными или вынужденными.Увольнения являются проявлением стремления работника к максимизации своей полезности, а работодателя – к максимизации прибыли.

**Двойственность и сегментированность рынка труда.**

Теория сегментированности рынка труда опирается на существование неконкурентных групп работников, которые привязаны к определенным рабочим местам при ограниченной мобильности между этими группами.

Теория сегментированного рынка труда связана с теорией двойственного рынка труда, т.е. разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный. Для проведения сегментации рынка труда используются такие факторы, как географическое положение (регион, город, район и т.д.), экономические показатели (распреде­ление покупателей рабочей силы по формам собственности, их финансовому положению; распределение продавцов рабочей силы по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования и др.), демографические (половозрастной и семейный состав населения), социально-экономические (уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы, национальность и др.), психографические (личностные ка­чества работников), поведенческие (мотивация занятости и др.) ха­рактеристики.

Первичный сектор рынка труда характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Для вторичного рынка труда характерны, наоборот, временная или менее стабильная занятость, рабочие места с невысокой заработной платой, невысокая квалификация работников.

Мобильность работников между этими секторами затруднена, так как характеристики рабочих мест в каждом из секторов не соответствуют характеристикам работников и другого сектора.

Для первичного рынка труда характерны следующие тенденции. Рабочие места в этом секторе тяготеют к внутренним рынкам труда, где структура оплаты определяется внутрифирменными административными правилами и процедурами. Работники, как правило, объединены в профсоюзы, а фирмы имеют некоторую степень монопольной власти на рынке продукта. Спрос на продукт устойчив, фирмы могут предпринимать крупномасштабные инвестиции.

Во вторичном секторе рабочие места не связаны с внутренними рынками труда, так как выполняемая работа почти не требует общей или специфической профессиональной подготовки, фирмы сталкиваются с неустойчивым спросом на продукт и применяют трудоемкие технологии.

Рабочие места, относящиеся к первичному и вторичному секторам, могут существовать на одной и той же фирме.

Причины образования и сохранения двойственности на рынке труда заключаются в том, что:

* применяемые технологии задают разделение рабочих мест на квалифицированные и неквалифицированные, требующие инвестиций в человеческий капитал;
* Необходимость адаптации к экономической конъюнктуре приводит к существованию трудовых контрактов различной деятельности, временных работников наряду с постоянными;
* Существуют дискриминация и сегрегация на рынке труда и в обществе, порождаемые различными причинами.

Другие объяснения возникновения двойственного рынка труда связаны с теорией эффективности заработной платы. Для ряда фирм и отраслей контроль за производительностью работников требует очень высоких издержек, альтернативой такому контролю является установление эффективной заработной платы выше равновесной, что приводит к сегментированности рынка труда.

Двойственность рынка труда оказывает влияние на распределение заработанной платы. Если конкурентный несегментированный рынок труда характеризуетя нормальными распределениями заработанной платы, то двойственный-бимодальным распеределением.

* **Классификация и теории рынка труда**

Для регулирования рынка труда важное значение имеет класси­фикация рынков труда по различным критериям. [Приложение 1].

Слагае­мыми формирования модели рынка труда являются системы проф­подготовки, методы повышения профессионального и квалифика­ционного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой по­литики организаций на основе коллективных договоров. Каждой модели рынка труда соответствуют и свои системы производствен­ных отношений.

Структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда.

Существуют различные теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда. Как правило, в экономической литературе выделяются четыре концептуальных подхода: классический, неоклассический, кейнсианский и монетаристский.[ Основные характеристики названных подходов представлены в.Приложении 2.]

Ни один из перечисленных подходов в. Приложении 1. не дает полной и адекватной картины механизма функционирования рынка рабочей силы, хотя они и отражают отдельные его элементы.

Как видно из таблицы, каждая из названных теорий имеет свои достоинства и недостатки. В современной практике того или иного государства можно проследить тяготение или к кейнсианству, или к монетаризму. Так, российское правительство проводит свою экономическую политику, опираясь преимущественно на монетаристскую теорию.

1.2. История развития теории человеческого капитала. Понятие термина.

Виды и рынок и значение человеческого капитала.

Теоретические основы формирования и функционирования рынка человеческого капитала развиты в теории человеческого капитала. Возникновение данной теории в конце XIX – начале XX века связано с именами Ф. Листа, Дж. Мак-Куллоха, А. Маршалла, Дж. С. Милля, Ж. Сэя, Дж. С. Уолша, И. Фишера, У. Фарра и др. Большинство из них делали попытки оценить стоимость человеческого капитала.

Формирование теории человеческого капитала в ее современном виде стало возможным благодаря работам ученых чикагской школы экономической мысли в 50-60 гг. ХХ века Т. Шульца и Г. Беккера. Именно эти ученые первыми отметили высокую отдачу инвестиций в человека, обеспечивающих значительный и длительный эффект. А после были удостоены Нобелевской премии за вклад в эконом.науку.

В числе наиболее значимых работ, опубликованных российскими экономистами по вопросам исследования человеческого капитала, можно отметить труды С.А. Ароновой, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Р.И. Капелюшникова, А.В. Корицкого, М.М. Критского, С.А. Курганского, О.А. Савиной, Е.М. Самородовой, Л.Г. Симкиной, И.В. Скобляковой, В.Т. Смирнова, Е.Д. Цыреновой, В.П. Щетинина и др. Работы российских исследователей отражают различные аспекты теории человеческого капитала: от рассмотрения общих вопросов формирования человеческого капитала до анализа специфических его видов.

**Человеческий капитал**– капитал, представленный в индивидууме потенциальной способностью приносить доход, основанной на врожденных интеллектуальных способностях и таланте, а также знаний и практических навыков, полученных в процессе обучения, образования и практической деятельности человека.

* **Человеческий капитал подразделяется на:**
* *Общий человеческий капитал* - знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, в различных организациях.
* *Специфический человеческий капитал* - знания, умения, навыки, которые могут быть использованы только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме.
* *Интеллектуальный капитал* - капитал, воплощенный в людях в форме их образования, квалификации, профессиональных знаний, опыта. В последнее время в мировой практике всё чаще люди осознают важность инвестирования в интеллектуальный капитал(обучение, профподготовка, финансирование образования, помощь специалистам и др.) т.к. именно он пользуется наибольшим спросом в современном информационном обществе/обществе высоких технологий и огромной разнообразной информации.

**Виды «человеческого капитала»** экономисты классифицируют по видам затрат, инвестиций в «человеческий капитал». И.В. Ильинский выделяет вследствие этого следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры. Таким образом, по его мнению, формула человеческого капитала принимает следующий вид:

 ЧК = Кз + Кк + Ко,

* Где ЧК – человеческий капитал;
* Ко – капитал образования;
* Кз – капитал здоровья;
* Кк – капитал культуры.

Капитал здоровья представляет собой инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности. Капитал здоровья является несущей конструкцией, основой для человеческого

**Различают два вида человеческого капитала**: *потребительский*, создаваемый потоком услуг, потребляемых непосредственно (творческая и образовательная деятельность); *производительный*, потребление, которого содействует общественной полезности (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов).

*Человеческий капитал классифицируется по формам, в которых он воплощен:*

* живой капитал включает в себя знания, здоровье воплощённое в человеке;
* неживой капитал создаётся, когда знания воплощаются в физических, материальных формах;
* институциональный капитал представляет собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала.

Для характеристики качества человеческого капитала (уровня, качества, количества) используется система показателей. Это показатели – интегральные, частные, социальные (натуральные) и экономические (стоимостные).

Стоимость человеческого капитала экономисты определяют как на макро - так и на микроуровнях.

Микроуровень – это стоимость затрат фирмы по восстановлению человеческого капитала фирмы. А именно:

* повышение квалификации уже принятых работников;
* медицинское обследование;
* оплата больничных листов нетрудоспособности;
* затраты по охране труда;
* добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой;
* оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы;
* благотворительная помощь социальным институтам и т.п.

На макроуровне рассматриваются социальные трансферты, оказываемые населению, как в натуральной, так и в денежной форме, а так же льготное налогообложение, которое является целевыми затратами государства. К таким затратам относятся и затраты домашних хозяйств на сохранение и восстановление человеческого капитала.

Человеческий капитал является одним из видов факторов производства. Именно на труде человека, его способностях, навыках, умениях и профподготовке основывается производство не только всей страны, но и отдельной фирмы в частности. Человек - есть ценнейшее богатство, и именно он осуществляет все хозяйственные процессы. В связи с этим хочется выделить рынок человеческого капитала и выяснить его особенности.

* **Рынок человеческого капитала**

Данный рынок формируется на основе исходного значения поведенческого подхода, раскрывающего возможности альтернативного использования человеческого капитала его собственниками и пользователями. Необходимость реализации способностей, навыков и знаний работников порождает конкуренцию между ними за право наиболее выгодного применения индивидуального человеческого капитала. Предприятия же конкурируют за привлечение лучших рабочих и компетентных специалистов.

Как и на любом рынке рынке существует *спрос на человеческий капитал-*желание и возможность предпринимателей и фирм приобрести/нанять квалифицированных работников и с максимальной полезностью использовать их трудовые и умственные навыки в процессе производства.

А также существует *предложение человеческого капитала*, которое формируют домохозяйства- это желание и возможность специалистов и квалифицированных работников с определёнными знаниями и умениями устроиться на оплачиваемую работу для получения выгоды от использования своего труда.

*Ценой человеческого капитала* является з/п., которая устанавливается с учётом многих факторов: специализация выполняемых действий, стаж работы, уровень квалификации, степень вреда от работы (работа с химикатами .особо тяжёлая работа , работа с вредными объектами), кол-во премиальных, качество выполняемой работы, установленной процентной ставки и т.д.[[2]](#footnote-2)

Более подробно структура рынка человеческого капитала представлена в Приложении 3.

**Рынок человеческого капитала подразделяется на 3 основных рынка:** *рынок интеллектуального капитала, ,рынок бизнес-**инноваций и рынок квалифицированного труда.*

*Рынок интеллектуального капитала* можно охарактеризовать как экономическую форму обмена интеллектуальными продуктами. Для ускоренного развития данного рынка предложено стимулировать собственников, инноваторов и инвесторов посредством институционального закрепления их доли в инновационных доходах фирм. В качестве материального вознаграждения на рынке интеллектуального капитала выступает доход на интеллектуальный капитал, включающий возмещение издержек на традиционные виды капитала, интеллектуальная рента и доход собственника традиционных видов капитала в рыночной среде.

Для *рынка бизнес-инноваций* характерно возрастание спроса на услуги наемных менеджеров и предпринимателей со стимулированием их деятельности выделением доли в капитале и прибыли. Рынок бизнес-инноваций аккумулирует производство, распространение организационно-предпринимательского капитала персонала и его дальнейшее эффективное использование фирмами.

*Рынок квалифицированного труда* сближается с рынком бизнес-инноваций через развитие систем интрапренерства. Интрапренерство четко выделяет роль человеческого фактора в организации предпринимательской деятельности, что очевидно в ходе формирования и реализации интрапренёрской интрапренерской идеи.

Глава ІІ Анализ особенностей и развития национального рынка труда. Значение человеческого капитала для российских граждан и предпринимателей

2.1. Развитие рынка труда в России. Основные черты национального рынка. Статистика занятости, безработицы населения России.

 Еще недавно рабочую силу в России не рассматривали в качестве товара, но в реальной жизни, миллионы людей вступали и вступают в отношения найма. Рынок труда в нашей стране отягощен многими диспропорциями, такими как наличие административных, правовых и экономических ограничений, которые препятствуют свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для большинства работников.

 Другой особенностью российского рынка труда является высокая доля работников, совмещающих работу в нескольких местах.

 Главной особенностью российского рынка труда является существование скрытой безработицы - большого избытка на предприятиях работников, которые используются крайне нерационально, и уволить их сложно по различным социальным причинам. Представление о масштабах скрытой безработицы дают сведения о численности работников, переведенных на неполный рабочий день и отправленных в отпуска (часто неоплачиваемые) по инициативе администрации.

 Спецификой модели рынка труда в трансформирующих экономиках является расширение теневой его составляющей. Российский рынок труда распался на два самостоятельных, независимых друг от друга рынка:

 - *организованный* рынок труда, механизм функционирования которого находится под влиянием институтов службы занятости;

 - *теневой*, неорганизованный рынок труда, «обслуживающий подавляющую массу национальных трудовых ресурсов, занятых по преимуществу в мелких и мельчайших предприятиях, относящихся к «серой», теневой экономике» По оценкам МВД, в 2003 г. чис­ленность профессиональной теневой активности составляла при­мерно 9 млн. человек, или около 14% всех занятых в экономике Рос­сии.

 Соотношение между организованным и теневым рынком труда, куда приходят также получающие ничтожную заработную плату в сфере официальной занятости для получения работы по совместительству, составляет по оценкам, примерно 1:3.

Свыше 25 млн. человек, то есть более 30% экономически активного населения, занято в теневой экономике. Из них 7 млн. человек не имеют другого места работы и 18 млн. человек совмещают работу в формальном и неформальном секторах экономики.

Российский рынок труда характеризуется низким уровнем цены рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости.

Рынки труда в России весьма существенно различаются в раз­ных регионах.

Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он избыточен по объему, а с другой стороны, является трудодефицитным по своей структуре, т.е. происходит перенакопление рабочей силы на предприятиях, аккумуляция избыточной численности ра­ботников, при этом повышение спроса на рабочую силу приводит к трудодефициту.

Рынок труда в России слабо связан с рынком капитала. Все это вызывает необходимость вырабатывать соответствующую россий­скую политику занятости, а также стратегии и тактики механизма регулирования российского рынка труда. Государство РФ проводит усиленную политику по обеспечению рабочих мест всем обратившимся гражданам.[Приложение 4] Как мы видим из приложения в 2006 году было трудоустроено около половины людей от общего числа людей ищущих работу; и большая, а иногда и подавляющая часть людей уже имеющих работу и учащихся, желающих подрабатывать было так же благополучно трудоустроено.

В этом году на российском рынке труда продолжилась тенденция значительного роста спроса на персонал. Эта ситуация хорошо прослеживается и на Калининградском рынке труда[Приложение 5]. Такой «бум», по мнению экспертов, продолжится еще четыре-пять лет. Особенно хорошо обстоят дела в Москве и Санкт-Петербурге. Эксперты в один голос утверждают, что пока экономика растет, рынок труда также будет «раздуваться». Более того, по прогнозам кадровиков, через пять-шесть лет на рынке может возникнуть острый дефицит молодых специалистов.

По оценкам разных специалистов, Рынок труда в России в этом году вырос на 20-40%. «Бум на рынке труда продолжился и в этом году, особенно это касается Москвы и Санкт-Петербурга, — говорит RBC daily региональный директор по Центральной России Kelly Services CIS Татьяна Мойса, — также мы отметили, что очень высок был спрос в регионах на «топовые» должности, причем компании предпочитают не растить таких специалистов у себя, а импортировать из столицы». По данным рекрутинговой компании АНКОР, в первом полугодии этого года рост запросов на персонал по сравнению с аналогичным периодом предыдущего составил 44%. Наибольший рост был отмечен в секторе профессиональных услуг (74%), промышленного производства (62%), продажи товаров повышенного спроса (47%) и фармацевтической отрасли (31%). Зато снизилась потребность в ИТ-специалистах на 14% по сравнению с прошлым годом, а наибольший спад наблюдался на рынке страхования — падение на 29%. Интересно, что еще в 2003 г. то же страхование, напротив, показало 50-ти процентный рост, зато спрос на фармацевтов и медиков упал тогда аж на 36%. Словом, рынок развивается волнообразно, отмечают рекрутеры, и дать какие-либо прогнозы и рекомендации студентам вузов крайне затруднительно. Версии самые разнообразные.[[3]](#footnote-3) По мнению представителей столичного департамента занятости, через пять-шесть лет будут в цене специалисты сферы услуг, социальные психологи и кадровики. Представители Центра исследования населения Института экономики РАН отмечают тенденцию увеличения спроса на «технарей», причем высокой квалификации.

Что касается прогнозов на ближайшее будущее, то практически все эксперты сходятся в одном: пока экономика страны на подъеме, недостатка в рабочих местах не будет. «До тех пор, пока в стране происходит экономический рост, «бум» на рынке труда продолжится практически во всех отраслях», — уверена Татьяна Мойса. «Структура спроса по типу позиций в следующем году сохранится приблизительно такой же, как и в этом, — добавляет директор департамента маркетинга АНКОР Елена Клековкина. — Практически равное количество запросов придется на технических специалистов и специалистов продаж, в сумме эти категории составят около 55% всего объема запросов, около 15% придется на финансовых специалистов, еще 10% — на маркетологов и пиарщиков и около 20% рынка — это администраторы, специалисты в области логистики, IT и юристы». Однако, несмотря на столь радужную картину, в среднесрочной перспективе российский рынок труда столкнется с серьезными сложностями. Уже сейчас менеджеры по персоналу отмечают тот факт, что работодатели начинают обращать меньшее внимание на наличие у соискателя опыта работы (исключая «топовые» должности) и все больше ориентируются на студентов-старшекурсников и выпускников вузов

Также Москва и Санкт-Петербург особо хорошо отличились по уровню деловой активности. А степень деловой активности является основным критерием для выделения региональной модели рынка труда.

*Виды региональных моделей рынка труда****:***

* *Отличающаяся высокой занятостью*
* *Характеризуемая среднероссийскими параметрами занятости и безработицы.*
* *Депрессивная*

 Наиболее ярким примером первой модели рынка труда являются Москва, и

Санкт-Петербург, которые отличаются высокой степенью деловой активности. Рынок труда в регионах, отличающихся высокой степенью деловой активности, хара еризуется высокой занятостью, низкой безработицей и высокой скоростью выхода из рядов безработных.

Теперь же обратим внимание на современный этап развития рынка труда в России .проанализировав статистику по безработице, уровню деловой активности и числе занятых на данный период времени.

Рисунок 1

УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ И УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
В ВОЗРАСТЕ 15-72 года

Как мы можем заметить из Рисунка1,что уровень экономической активности стабильно высок: на 2005 и 2006 год он составляет самый высокий процент по сравнению с прошлыми годами -он равен 65%; а уровень занятости населения с каждым годом стремительно растёт.

Конечно на рынке труда всё не может быть однозначно гладко, т.к. рынок есть динамически развивающаяся единица. Всегда будут существовать безработные и недовольные граждане (т.е. те рабочие, которых не устраивает з/п, корпоративная среда, условия труда и т.д.)[Приложения 6,7.8]

 Рынок труда является одним из элементов рыночной экономики. Он представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.

В настоящее время российский рынок труда не сбалансирован, о чем свидетельствуют серьезные структурные перекосы как со стороны спроса, так и со стороны предложения.

Важнейшим показателем состояния рынка труда является уровень безработицы.

Единственный фактор, сдерживающий рост безработицы с точки зрения динамических потоков на рынке труда – существенное увеличение доли безработных, перешедших в состав экономически неактивного населения (например, женщины – заняты ведением домашнего хозяйства).

Формирование рынка труда в России, его прогнозирование, является неотъемлемой частью становления рыночного механизма. Основными направлениями его регулирования должны стать: борьба против дальнейшего спада производства; недопущение массовой безработицы; принятие мер по повышению уровня жизни населения и др.

На данный момент уровень безработицы в России превышает принятый на западе уровень естественной безработицы на 0,6% и составляет 7,6%, однако, в целом в течение последних 10 лет суммарное число безработных постепенно сокращается

Главный путь решения проблемы безработицы на рынке труда, по моему мнению, – экономический рост производства (восстановление законсервированных производственных мощностей), что приведет к увеличению темпа роста числа занятых в экономике.

В Росси идет формирование конкретных механизмов государственного регулирования рынка трудовых ресурсов. Определенные шаги здесь уже сделаны: принят закон о занятости создана государственная служба занятости, развертывается система переподготовки кадров, официально устанавливаются прожиточный минимум и минимальная заработная плата.

2.2. История развития и значение человеческого капитала для российских предпринимателей и наёмных рабочих.

Процесс системной трансформации в России сопровождался гигантским, одномоментным обесценением человеческого капитала, накопленного в предыдущую эпоху. Оно коснулось как общего человеческого капитала (то есть знаний, навыков, мыслительных привычек, способов восприятия, которые люди получают в системе формального образования), так и специфического человеческого капитала (то есть знаний и умений, которые они приобретают по ходу своей производственной деятельности непосредственно на рабочих местах). Это массовое обесценение образовательного потенциала не могло не сказаться на производительности труда и стало одним из главных факторов ее резкого снижения.

Как следствие, возник глубокий разрыв между фактическими и желаемыми запасами человеческого капитала на уровне каждого отдельного человека. Не удивительно, что участники рынка труда начали предпринимать активные усилия, направленные на восполнение этого разрыва (т. е. на оптимизацию имевшихся у них запасов человеческого капитала). Можно без преувеличения сказать, что в первой половине 1990-х годов вся страна превратилась в один огромный учебный класс. Естественно, что этот процесс всеобщего переобучения протекал не столько в стенах учебных заведений, сколько по ходу трудовой деятельности и шире - по ходу жизнедеятельности каждого человека. По имеющимся оценкам, в 1990-е годы 40% российских работников сменили профессию. К. Сабирьянова, исследовавшая этот процесс, назвала его "великой реаллокацией человеческого капитала".[[4]](#footnote-4)

Что способствовало его успешному ходу? Есть один особый элемент человеческого капитала, обозначаемый английским термином "trainability". Речь идет о способности людей использовать полученные ими знания и навыки для дальнейшей учебы, для приобретения новых знаний и навыков. По моим представлениям, советская система подготовки кадров, по меньшей мере, одну вещь делала действительно хорошо. Она прививала если не любовь и охоту, то уж во всяком случае, привычку и готовность к тому, чтобы постоянно учиться, учиться и учиться. Я думаю, эта привычка сослужила хорошую службу в тот критический момент, когда огромная часть "старого" человеческого капитала подверглась резкому обесценению и эту потерю нужно было восполнять.

К каким результатам это привело? Обратимся сначала к общему человеческому капиталу, который производится в рамках формальной системы образования. Известно, что, по крайней мере, к концу советского периода отдача от образования находилась на очень низкой отметке и составляла не более 1-2%. Реально это означало, что с точки зрения пожизненных заработков человек, получивший диплом, скажем, об окончании вуза, практически ничего не выигрывал. Однако в переходный период ситуация резко изменилась. Оценки, которые относятся к середине-концу 1990 годов, показывают уже совершенно другую картину. В эти годы отдача от образования достигла 7-8% - уровня, на котором находится его окупаемость в большинстве других стран мира, как развитых, так и постсоциалистических. О том же говорит и более грубый индикатор, нередко используемый в межстрановых сопоставлениях, - относительная разница в заработках между работниками с высшим и полным средним образованием. В России обладание вузовским дипломом обеспечивает прирост в заработках в среднем на 60-70%. Это практически не отличается от оценок для промышленно развитых стран, где премия на высшее образование обычно варьируется в диапазоне от 50 до 100%.

Человеческий капитал повышает шансы не только на получение более высоких заработков, но и на получение работы как таковой. Можно ли говорить о подобном эффекте применительно к российскому рынку труда?

Как видно из [Приложения9,10], в российских условиях высокое образование действительно усиливает конкурентные позиции работников. Прослеживается закономерность, имеющая практически универсальный характер: чем выше образовательный потенциал, тем выше экономическая активность, больше занятость, ниже безработица и меньше доля "отчаявшихся" работников, покинувших рынок труда после длительных безуспешных поисков (эта закономерность нарушается лишь в одном-единственном случае - для работников с незаконченным высшим образованием).

Так, в 2003 году "выигрыш", которые лица с высшим образованием в возрасте от 25 до 49 лет имели по сравнению с лицами со средним образованием, составлял: с точки зрения активизации участия в рабочей силе - около 10 процентных пунктов (94% против 85%), с точки зрения улучшения перспектив занятости - почти 15 процентных пунктов (90% против 76%), с точки зрения сокращения риска безработицы - 6,5 процентного пункта (3,7% против 10,1%) [см. Приложение9]

В [Приложении10]приведены соответствующие показатели и для других возрастных групп - молодежи, лиц предпенсионного и пенсионного возраста. В целом для всего населения, с точки зрения уменьшения опасности быть вытесненным с рынка труда, "выигрыш" тех, кто имел высшее образование, по сравнению с лицами со средним образованием составлял 2,4 процентного пункта (0,5% против 2,9%). K. Sabirianova. The Great Human Capital Reallocation. Working Paper No 2K/11. Moscow: EERC, 2001.
Очевидно, что накопление общего человеческого капитала обеспечивает огромные преимущества, многократно усиливая конкурентные позиции работников на рынке труда.

Однако со специфическим человеческим капиталом ситуация была не столь однозначной. Стандартным показателем, измеряющим объемы накопленного специфического человеческого капитала, является специальный стаж, то есть время, в течение которого человек работает на данном рабочем месте, в данной фирме. В России он составляет сейчас около 7 лет против 10-12 лет в странах Западной Европы или Японии. Это означает, что российская экономика продолжает жить с рабочей силой, которая имеет недостаточные по международным меркам запасы специфического человеческого капитала. Оборотная сторона этого явления - высокая текучесть. Анализ показывает, что по интенсивности оборота рабочей силы Россия оставляет далеко позади все другие переходные экономики.

На ситуацию со специфическим человеческим капиталом можно взглянуть и с другой стороны. Известно, что пик заработков в процессе трудовой карьеры человека обычно приходится на возраст 50-55 лет - именно в этом возрасте отдача от инвестиций в специфический человеческий капитал достигает своего максимума. Однако в России пик заработков достигается где-то между 35 и 40 годами, то есть на 10-15 лет раньше. Отсюда можно сделать вывод, что старшие поколения уже никогда не восполнят утерянный ими специфический капитал и что российской экономике придется еще долгое время жить в условиях его явной недостаточности.

Однако, исключая этот "провал" со знаниями и навыками, приобретаемыми непосредственно на рабочем месте, можно утверждать, что на российском рынке труда прослеживаются все основные закономерности, характеризующие взаимосвязь человеческого капитала с заработками, экономической активностью, занятостью и безработицей, которые известны из опыта других стран. Обладание им безусловно усиливает конкурентные позиции работников - стимулирует участие в рабочей силе, повышает шансы на нахождение работы, снижает риск безработицы. Все указывает на то, что российским рынком труда высокое образование ценится не меньше (в относительных терминах), чем рынками труда большинства других стран мира.

Глава ІІІ Государственное регулирование рынка трудовых ресурсов.

3.1. Государственная политика в отношении рынка труда. Его прогнозируемое развитие.

Российский рынок труда переживает серьезные перемены, связанные с ростом дефицита кадров, реструктуризацией экономики и усилением конкуренции на рынке. Как тенденцию стоит отметить увеличение спроса на финансистов и логистиков. Еще одна тенденция — падение спроса на маркетологов, который объясняется в основном смещением акцентов в развитии экономики на процессы организации продаж и производства.

Говоря о тенденциях развития рынка труда в России в целом, нельзя не рассматривать его региональные аспекты. Если в западных странах рынки труда являются национальными и частично интегрированными, то у нас пока формируются локальные и региональные, которые в последнее время приобрели характер некоторой самостоятельности и самодостаточности. Однако в свете одной их общемировых тенденций развития рынка труда — увеличения мобильности и миграции трудовых ресурсов — можно прогнозировать, что в ближайшие 5 лет мы будем наблюдать формирование национального рынка рабочей силы.

Что касается уровня зарплат российских специалистов, то его изменения, как правило, следуют за изменением соотношения спроса и предложения на рынке труда. По мнению профессиональных рекрутеров, последняя тенденция кадрового рынка заключается в устойчивом росте зарплат рядовых специалистов и менеджеров среднего звена, в то время как рост зарплат топ-менеджеров в 2002 году остановился, а по некоторым категория даже снизился в среднем на 4% . Исключением являются вакансии для промышленных предприятий, где продолжается рост зарплат по всем позициям.

Прогноз относительно дальнейшего развития ситуации на рынке труда весьма оптимистичен: уровень зарплат, как и спрос на высококвалифицированных специалистов, будет неуклонно расти практически во всех сферах бизнеса. Очевидно, что повышенным спросом будут пользоваться различные специалисты в области производства, маркетинга и продаж. А вот спрос на вспомогательный персонал (бухгалтеры, секретари) в ближайшее время вряд ли сильно возрастет.

Немного беспокоит ухудшение ситуации на западных рынках — из-за спада в мировой экономике международные компании, работающие в самых разных сферах, проводят масштабные сокращения. Но вряд ли эта волна скоро докатится до России, которая все еще остается изолированой от мировой экономики.

 Современный рынок труда испытывает на себе ощутимое государственное воздействие. Законодательная деятельность государства охватывает всю гамму трудовых отношений. Оно не только предъявляет спрос на рабочую силу в государственном секторе экономики, но и регулирует его в частном, определяя основные параметры найма в масштабах национальной экономики.

 Если безработица превышает естественный уровень (5-6% от общего числа занятых в народном хозяйстве), то необходимо вмешательство государства.

 Современная государственная политика не может базироваться на идее, что социальное развитие должно отойти на второй план по отношению к экономическому благополучию. Напротив, задача состоит в том, чтобы обеспечить одновременно и экономический, и социальный прогресс в сочетании со стремлением к полной занятости и гибкой государственной системе социальной поддержки населения.

Особое место в системе регулирования рынка труда занимают службы занятости. Они представляют собой специальные учреждения, осуществляющие посреднические функции на рынке рабочей силы. В их функции входят регистрация безработных, их трудоустройство, изучение конъюнктуры рынка труда, тестирование, профессиональная ориентация и переподготовка безработных, выплата пособий.

 Состояние рынка труда является результатом влияния многих экономических и социальных факторов, также как и рынок труда становится силой, воздействующей на них. Поэтому нейтрализация безработицы может достигаться в более широком контексте экономических, социальных, образовательных и других направлений политики (Таблица 1)

Таблица1«Направления государственной политики, влияющей на стабильность рынка труда и занятости».

|  |  |
| --- | --- |
| Направленияполитики | Направления действий |
| ***Экономические возможности для занятости*** | - антиинфляционная политика;- налоговая политика;- поддержка инвестиционной активности;- промышленная политика;- региональная политика развития рабочих мест;- внешнеэкономическая политика |
| ***Защита труда*** | - наем и увольнение;- рабочее время;- заработная плата;- управление персоналом;- безопасность труда;- нейтрализация дискриминации;- коллективные соглашения и договоры |
| ***Социальное страхование и социальная помощь*** | - социальная помощь;- льготы для семей;- помощь инвалидам;- помощь малообеспеченным;- социальное страхование: от несчастных случаев; пенсионное; на случай болезни  |
| ***Образование и профессиональное******обучение*** | - общее образование- профессиональное первичное стационарное образование; профессиональное дополнительное образование; обучение на производстве |

 Тесная связь занятости и экономики необходима для обеспечения стабильного роста производства и занятости. Политика, которая улучшает функционирование рынка труда и способствует приспособлению рабочей силы к структурным переменам, снижает риск падения экономического роста, позитивно влияет на возможности стабилизации развития. Чем более успешной будет политика, которая направлена на поддержание безинфляционного роста на макроэкономическом уровне, тем лучше будут перспективы занятости и рынка труда. Поэтому важнейшей целью является разумное сочетание всех направлений политики, влияющих на уровень и качество спроса и предложения рабочей силы.

С точки зрения влияния на занятость, эффективность макроэкономической политики должна определяться ее позитивным воздействием на способность экономики поддерживать баланс между повышением производительности на стадии подъема и созданием новых рабочих мест для безработных граждан, и тех, кто впервые или повторно вступает на рынок труда. Повышение и поддержание высокой способности экономики к безинфляционной «генерации занятости» в целом составляет задачу экономической политики.

Заключение

В данной курсовой работе был рассмотрена и широко изучена тема рынка труда и человеческого капитала фирмы .Было выяснено ,что рынок труда имеет свою особенную структуру (субъекты рынка . программы правовые и экономические ,безработица, занятость); механизм функционирования (цена ,спрос и предложение рабочей силы) ; такой критерий как мобильность , сегментированность/двойственность и свои теории развития и ряд других важных факторов. Именно эти факторы позволили изучить нам более подробно теоретическую основу изложенной темы. Также мы выяснили особенности человеческого капитала и его развитие и значение для современного общества.

Изучив особенности национального российского рынка труда и ситуацию положения дел на рынке человеческого капитала, а также государственную политику ,проводимую для укрепления и развития рынка; мы смогли сделать определённые выводы на этот счёт. Они состоят в следующем.

Рынок труда Российской Федерации неоднороден и сложен по своей структуре. Существует много противоречивых моментов и ситуаций, которые требуют определённого рассмотрения, более продуманной государственной политики . Он переживает сейчас своё второе перерождение . Данное заключение является следствием того ,что после развала СССР рынок труда находился в серьёзнейшем упадке: был огромный уровень безработицы, часть населения активно участвовало в теневой экономике ,процветала коррупция ,работы не было ,з/п была минимальная и люди часто находились в нужде. Ситуация конечно в корне поменялась к 2000 году. Уровень безработицы упал , повысился уровень средней з/п .появились рабочие места . улучшилось обучение квалифицированных кадров, увеличились инвестиции в человеческий капитал. Да и само значение человеческого капитала стало приобретать более широкий смысл. Сейчас предприниматели, правительство, наёмные рабочие осознают важность труда. Они осознают важность инвестирования в человеческий капитал, важность самого интеллектуального капитала, важность обучения и необходимость поддержания высокого уровня квалифицированного рабочего персонала и поддержания качественной рабочей среды. Наше государство в последнее время проводит широкомасштабную политику по развитию рынка труда. Были приняты ряд нормативно-правовых законов : закон о занятости ,закон о труде ,закон о создании профсоюзов.

На основании вышеизложенного можно сказать ,что рынок труда находится в реакционном состоянии ,его ожидает качественное изменение персонала и характера управления. В системе профессий появятся новые информационно-направленные узкие специальности. Увеличится число квалифицированных специалистов с высшим образованием .А наша работники будут продолжать ценится на мировых рынках труда и получать достойную з/п за свой труд. Значение человеческого капитала будет продолжать увеличиваться.

В итоге хочется отметить ,что при написании курсовой главная цель ,состоящая в изучении ,анализе и рассмотрении рынка труда была достигнута. Необходимые задачи в рассмотрении особенностей ,качеств и функций поставленной темыбыли решены.

Было выяснено ,что выбранная тема действительно является актуальной, а также имеет все предпосылки к дальнейшему устойчивому интенсивному развитию и продвижению как качественно ,так и количественно.

1. Липсиц И.В. Экономика: учебник для вузов. – М., 2006. – 656с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова. Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999.

 [↑](#footnote-ref-2)
3. Материалы предоставлены Интернет сайтом http://www.ancor.ru/ [↑](#footnote-ref-3)
4. K. Sabirianova. The Great Human Capital Reallocation. Working Paper No 2K/11. Moscow., 2001.
 [↑](#footnote-ref-4)