**Федеральное агентство РФ по образованию**

**ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет»**

***Кафедра управления персоналом***

**РЕФЕРАТ**

по дисциплине «Управление трудовыми ресурсами»

на тему: «**Детерминанты предложения труда**»

|  |  |
| --- | --- |
| **Выполнил:** | студент группы 110704 |
|  | Крохмаль А. К. |
| **Принял:** | доц. кафедры УП, к. э. н. |
|  | Кочеткова О. В. |

Белгород 2010

 **Введение**

 **Актуальность** исследования заключается в том, чтофункционирование рынка труда требует изучения вопросов взаимодействия спроса и предложения рабочей силы. В этой связи и при нынешних условиях становится чрезвычайно важно изучение ряда факторов и условий, которые влияют на формирование предложения труда, потому как знание и анализ этих факторов позволит дать перспективную оценку и прогноз состояния и функционирования механизмов рынка труда на будущие периоды.

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

 Предложение труда исходит от тех, кто желает иметь работу или иное доходное занятие. Безработные уже по определению включаются в состав предлагающих свои способности к труду на продажу. Однако безработный отнюдь не обязательно станет наемным работником, а прервавший предпринимательскую деятельность сохранит свое пристрастие к самозанятости. Что же касается занятых, то часть их, при определенных условиях, также возможно рассматривать как составную часть совокупного предложения труда.

 Стоит отметить, что поскольку экономические и юридические преграды для выхода имеющего работу на рынок труда легко преодолимы, занятых можно рассматривать как потенциальных участников рынка труда. Конечно, это не означает буквальной реализации такой возможности для большинства занятых, но высокую ее вероятность для определенных категорий работников необходимо признать.

 Предложение труда образуется не только безработными, но и неудовлетворенными работой и ищущими альтернативной занятости, а также рискующими потерять в перспективе рабочее место. Откорректировать масштабы предложения труда за счет определенного числа занятых можно путем специальных обследований или экспертными методами. Основаниями для экспертных оценок совокупного предложения рабочей силы могут выступать, в частности, статистические данные о неполной и вторичной занятости.

**Объектом исследования** выступает рынок труда.

**Предмет исследования** составляет предложение на рынке труда.

**Целью исследования** является формирование теоретической концепции детерминантного предложения на рынке труда.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1. Установить специфические особенности предложения рабочей силы на рынке труда.

2. Выявить и охарактеризовать детерминанты предложения труда.

3. Проанализировать положения концепции действий на рынке труда РФ на 2008-2010 годы и предложение труда по Белгородской области.

**Методологической базой исследования** явилисьобщенаучные и специальные методы исследования.

В качестве **источниковой базы исследования** были выбраны учебные, научные, методические, периодические издания, а также статистические данные и нормативные документы.

**I. Предложение труда как элемент механизма функционирования рынка труда**

 Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования.

 Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособностью населения, желающего работать по найму на основе информации, полученной в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция[[1]](#footnote-1).

 Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени. Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции.

 Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении уменьшается (см. приложение 1). Предложение труда определяется, прежде всего, демографическими факторами (уровнем рождаемости и вообще темпами прироста населения, долей трудоспособного населения и показателями его прироста, его половозрастной структурой). Также предложение труда определяется степенью экономической активности различных демографических групп трудоспособного населения; уровнем заработной платы (при низких ставках возникает «добровольная безработица»); культурным уровнем населения, а также догматами религии (например, в мусульманских странах невысоко предложение женской рабочей силы); силой организованного рабочего движения (так, завоевания в области социальных гарантий стимулирует желание людей заниматься трудом); числом потенциально незанятых людей; государственной поддержкой занятости.

 Предложение труда осуществляют домохозяйства. Принимая решение о том, работать или нет, домохозяйство делает выбор между трудом (трудовыми усилиями) и досугом (ничегонеделанием). Для того, чтобы человек отказался от отдыха и вышел на работу, он должен получить достаточную, на его взгляд, компенсацию за эту жертву. Такой компенсацией является доход, полученный за предоставленный труд, т.е. заработная плата. Предпосылкой классической модели является то, что у рабочих отсутствуют денежные иллюзии. Это означает, что рабочие никогда не путают номинальную (денежную) заработную плату (W) и реальную заработную плату (w), т.е. покупательную способность номинальной заработной платы, измеряемую отношением номинальной заработной платы к уровню цен (w = W/P). Поэтому предложение труда в классической модели есть функция от реальной ставки заработной платы: LS = LS(W/P), причем зависимость величины предложения труда от реальной заработной платы прямая (движение вдоль кривой). Изменение номинальной заработной платы ведет к сдвигу кривой предложения труда (при росте номинальной заработной платы кривая сдвигается вправо, а при ее сокращении – влево).

Предложение на рынке труда зависит от таких показателей как:

• демографической ситуации (численности и половозрастного состава населения);

• внутренней и внешней миграции трудоспособного населения;

• уровня заработной платы;

• альтернативной стоимости труда, возможности получения дохода из иных источников, кроме работы по найму.

Величина предложения – это численность людей, работающих по найму или ищущих такую работу.

Предложение рабочей силы характеризуется численностью и составом людей (по полу и возрасту, образованию, профессиям, квалификации и другим необходимым характеристикам), способных к труду и заинтересованных в получении работы на условиях найма[[2]](#footnote-2).

 К факторам, влияющим на предложение рабочей силы на рынке труда, относятся:

1. Экономические факторы (ставка заработной платы, общий уровень зарплаты, продолжительность рабочего времени и другое).

2. Социальные (состояние пенсионного обеспечения, престижные моменты).

3. Факторы, связанные с образованием и подготовкой кадров.

4. Психологические (желание работать).

5. Демографические (темпы роста населения).

 Кроме того, можно дать такое определение понятию «предложение труда». Предложение труда - это количество часов, которое население желает работать с целью получения дохода на заводах, фермах, в коммерческих, государственных и бесприбыльных организациях. Тремя ключевыми элементами в анализе предложения труда являются рабочее время, норма участия (или доля рабочей силы в общей численности населения) и иммиграция.

 **Рабочее время**. Несмотря на то, что некоторые люди имеют работу со свободным графиком, большинство американцев трудится от 35 до 45 часов в неделю, без особой возможности увеличить или уменьшить количество рабочих часов. Однако, многие люди замечают, как много часов они работают в течение всей своей жизни. Принятие решения закончить школу, раньше уйти на пенсию, работать половину рабочего дня вместо целого - все это может сократить общее количество рабочих часов. С другой стороны, решение "полуночничать" и взять еще одну работу увеличит сумму проработанных в течение жизни часов.

 Предположим, что заработная плата растет. Будет ли увеличиваться или уменьшаться число рабочих часов? Обратимся к графику кривой предложения труда. Обратим внимание, что кривая предложения сперва возрастает в северо-восточном направлении; затем, в критической точке С, она поворачивает на северо-запад. Как объяснить то, что более высокий уровень оплаты труда сначала увеличивает объем предложения труда, а затем его уменьшает?

 Поставьте себя на место работника, которому только что предложили более высокую оплату за час работы, и он при этом волен выбирать количество рабочих часов. Теперь вы должны сделать свой выбор. С одной стороны, на вас оказывает действие эффекта замены (замещения), который побуждает вас работать больше, потому что каждый час теперь лучше оплачивается. Каждый час свободного времени стал дороже, и у вас появляется желание заменить досуг дополнительной работой. Но влиянию эффекта замещения противодействует эффект дохода. С увеличением зарплаты ваш доход растет. При более высоком уровне дохода вы хотите покупать больше товаров и услуг и, кроме того, вы также хотите иметь больше свободного времени. Вы можете позволить себе недельный отпуск зимой или летом, или же раньше выйти на пенсию. Какой из двух эффектов окажет на вас более сильное влияние - эффект замены или эффект дохода? В данном случае нет единственного верного ответа; это зависит от конкретного человека.

 **Норма участия** (доля рабочей силы в общей численности населения). Одним из наиболее впечатляющих достижений за последние десятилетия стал резкий приток женщин на рынок труда. Доля женщин старше 15 лет, занятых или ищущих работу, подскочила с середины 1960-х гг. до сегодняшнего момента с 40 до 60%. Частично это можно объяснить увеличением реальной заработной платы, что сделало работу более привлекательной для женщин. Однако, изменение этой величины невозможно объяснить одними только экономическими причинами. Для того, чтобы понять столь значительную перемену в структуре труда, необходимо взглянуть со стороны на изменение отношения общества к роли женщин как матерей, домохозяек и работниц.

 В то же время, когда больше женщин стало участвовать на рынке труда, резко упала активность пожилых мужчин на этом рынке, особенно мужчин старше 65 лет. Причиной этого, вероятно, явились более щедрые выплаты по программе социального обеспечения, которые дают возможность многим людям уйти на пенсию, вместо того, чтобы продолжать работать.

 **Иммиграция.** Нельзя больше пренебрегать ролью иммигрантов в качестве рабочей силы. По оценкам экспертов в США ежегодно поселяется более 1 млн. иммигрантов, включая около 200.000, въезжающих в страну нелегально. Иммигранты "создали" 39% прироста населения в 1980-х гг. и были растущей частью рабочей силы.

 Поток иммигрантов контролируется сложной системой квот, которая благоприятствует квалифицированным работникам и их семьям, а также близким родственникам граждан США и постоянно проживающих здесь лиц. Кроме того, существуют особые квоты для политических беженцев. В последние годы наибольшая часть легальных иммигрантов прибыла из таких мест как Мексика, Китай, бывший СССР, Корея, Филиппины, Вьетнам и некоторые страны Центральной Америки и Карибского бассейна. Многие из иммигрантов последних лет на удивление хорошо образованы: около 25% въехавших в страну мужчин имеют университетские дипломы - соотношение, характерное для мужчин, родившихся в США[[3]](#footnote-3).

 Выбор работы для новоиспеченного иммигранта является классическим случаем неконкурирующих групп. Прежде чем выйти на открытый рынок должностей, новые иммигранты из отдельных стран склонны заниматься узко ограниченными видами деятельности. Например, во многих городах, таких как Лос-Анджелес и Нью-Йорк, большей частью бакалейных лавок владеют корейцы. Причина этого в том, что они могут получить совет и помощь от друзей и родственников, которые имеют такие же лавки. По мере того, как иммигранты приобретают больший трудовой стаж и образование в США, и их английский становится более свободным, для них расширяется выбор рабочих мест, и они становятся частью общего предложения труда.

 Специфичность труда заключается в том, что он предстает в качестве процесса, происходящего после того, как на рынке труда заключена сделка купли - продажи. По существу, на рынке происходит сделка по купле - продаже услуг работников.

 Поскольку заработная плата выплачивается уже после того, как процесс труда завершен, когда соответствующая услуга работником оказана, и ее размеры ставятся в зависимость от величины труда, то зарплата предстает как денежная оценка труда, или его цена, но цена специфическая. Ее конкретные размеры определяются не в момент найма работника, означающего заключение сделки купли - продажи, а после. Так что в момент найма определяются возможные границы заработной платы как цены труда.

 Экономисты тщательно изучали реакцию предложения труда на реальную зарплату. Для мужчин кривая предложения выглядит изгибающейся влево, в то время как подростки и взрослые женщины в общем реагируют положительно на изменения зарплаты. Для экономики в целом кривая предложения является почти совершенно неэластичной или вертикальной.

 Таким образом, можно сделать вывод о том, что важными детерминантами предложения труда являются цена на труд (т.е. зарплата) и демографические факторы, такие как возраст, пол, образование и семейное положение.

**II. Индекс развития человеческого потенциала**

 Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) — это интегральный (целостный) показатель, рассчитываемый периодически для межстранового сравнения и измерения бедности, грамотности, образованности и долголетия как основных явлений, определяющих человеческий потенциал (людское развитие) исследуемой территории. Он является стандартным инструментом при общем сравнении различных стран. Индекс имеет свои начала в Программе развития ООН и отчетах о развитии человечества, которые были разработаны в 1990 г. группой экономистов во главе с пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком. Однако лежащая в основании концептуальная структура индекса была создана благодаря работе Амартия Сена. Индекс используется ООН в ежегодном отчёте по развитию человеческого потенциала с 1990 года (см. приложение 2)

 При подсчёте ИРЧП учитываются 3 вида показателей:

* Средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении (СППЖР) — оценивает долголетие.
* Уровень грамотности взрослого населения страны (2/3 индекса) и совокупная доля учащихся (1/3 индекса).
* Уровень жизни, оценённый через ВВП на душу населения при паритете покупательной способности (ППС) в долларах США.

 Альтернативным индексом является Индекс бедности (разработан ООН для оценки качества жизни населения в какой-либо стране; публикуется ежегодно; рассчитывается по трем основным показателям: ожидаемая продолжительность жизни при рождении, уровень образованности населения, уровень реальных доходов населения).

 В зависимости от значения ИРЧП страны принято классифицировать по уровню развития: очень высокий (свыше 0,900), высокий (0,800…0,899), средний (0,500…0,799) и низкий (менее 0,500) уровень.

 Предложение рабочей силы на рынке труда во многом зависит от качества жизни населения. Оценка качества жизни с использованием ИРЧП, который является расчетным статистическим показателем, строится на наборе базовых факторов, каждый из которых количественно представляет одно из основных направлений человеческого развития: долголетие, образованность и собственно уровень жизни. Эта методика основана на оценке благосостояния человека, являющегося основной целью его развития.

 Каждый человек всегда стремится прожить безбедную, долгую и здоровую жизнь, а также получать знания и использовать их на благо общества, иметь экономические и политические свободы. Поэтому оценка развития человеческого потенциала включает в себя эти направления. Методика расчета ИРЧП применяется для России в целом. Методика является достаточно простой, а результаты расчетов являются точными и надежными. Как уже было отмечено, ИРЧП состоит из трех равнозначных частных компонентов, для которых установлены фиксированные минимальные и максимальные значения показателя. При расчете каждой из составляющей сводного индекса используются фиксированные стандарты минимального и максимального значений, с которыми сравниваются фактические показатели[[4]](#footnote-4).

 Первым компонентом является долголетие, т. е. продолжительность предстоящей жизни при рождении, или ожидаемая продолжительность жизни. Базовый показатель долголетия — средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении. Максимальным значением предстоящей жизни при рождении принимается 85 лет, а минимальным — 25 лет.

 Вторым компонентом является образование, т. е. способность к получению и накоплению знаний, обмену информацией. Уровень образования характеризуется уровнем грамотности взрослого населения и полнотой охвата обучением населения. Под грамотностью также понимается способность человека прочитать, понять и написать короткий простой текст, касающийся его повседневной жизни. Уровень грамотности взрослого населения определяется долей грамотных в возрасте 15 лет и старше. Уровень грамотности в значительной степени зависит от грамотности населения в течение предыдущих 10—20 лет. Полнота охвата обучением населения определяется как частное от деления общего числа учащихся (зачисленных) на всех ступенях обучения (начальной, средней (средней специальной), высшей, послевузовской) вне зависимости от их возраста к общей численности населения в возрасте от 6 до 24 лет. Максимальное значение компонента образования в развитых странах предполагается принимать за 100 %, т. е. все население страны должно быть грамотным, минимальное значение — 0 %.

 Третьим компонентом ИРЧП является доход, который представляет собой валовой внутренний продукт (валовой региональный продукт) по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США. Этот компонент характеризует уровень развития экономики и результаты деятельности всех экономических субъектов.

**ИРЧП по Белгородской области.** Документ, который разработала рабочая группа, - уникален, в России ему аналогов нет. Так далеко в свое социальное будущее, аж до 2025 года, не смотрит сейчас ни одна российская территория. Миссия новой городской стратегии развития – «От благоустройства к благополучию»[[5]](#footnote-5).

 В Белгороде решили строить жизнь горожан по международным стандартам ООН. Оцениваться результаты стратегического плана будут по 47 показателям. За базовый индикатор разработчики концепции приняли разработанный Программой развития ООН индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), который измеряет уровень достижений регионов по трем важнейшим показателям: ожидаемая продолжительность жизни, знания, измеряемые долей грамотного взрослого населения, достойный уровень жизни. Сейчас он равен для Белгородской области - 0,787, для областного центра - 0,781. С такими показателями в рейтинге регионов России это девятое место.

 Согласно программе ООН, индекс более 0,800 относится к высокой степени развития человеческого потенциала. Поэтому в перспективе у белгородцев такие показатели ИРЧП: 2011 год - 0,800, 2025 - 0,810. Это значительно выше, чем прогнозируемый на этот же период общероссийский уровень.

 Разработчики стратегического плана развития Белгорода полагают, что переход к оценке деятельности органов местного самоуправления по состоянию индикаторов качества жизни – это переход к социально ориентированному управлению.

 Стратегический план предполагает новую, сбалансированную, систему распределения бюджетных средств: вложения в человека-25%, в развитие инфраструктуры -25%, в текущее содержание города - 50%.

 Особо отмечены в программе демографические вопросы. Так, ожидается, что повысится продолжительность жизни белгородцев с нынешних 69,1 лет до 69,5 лет к 2011 году, а к 2025 – до 71 года. В планах – значительное снижение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума: с 16,8% (показатель 2006 года) до 5,0% в 2025 году.

 Практически все направления жизни белгородцев вошли в структуру Стратегии. Повышать качество жизни белгородцев предполагается через реализацию двух перспектив (среднесрочной – до 2011 года и долгосрочной - до 2025 года), трёх стратегических направлений – обеспечение устойчивого развития города, инвестиции в человека, развитие местного самоуправления, через постановку десяти целей и решение тридцати задач. При благополучном результате они приблизят жизнь белгородцев к 100-процентному уровню качества жизни.

**III. Основные положения концепции действий на рынке труда на 2008-2010 годы, предложение труда по Белгородской области**

 В системе экономических отношений рынок труда занимает важное место. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, которые представляют государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально - экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большинства населения страны[[6]](#footnote-6).

 Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием, происходящих процессов на рынке труда, становится безработица - в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

 В связи с этими обстоятельствами, Распоряжением Правительства Российской Федерации была одобрена Концепция действий на рынке труда на 2008 – 2010 годы, где представлены следующие данные:

* **Перспективные демографические тенденции**

В связи с реализацией Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351, ожидается улучшение демографической ситуации в 2008 - 2010 годах за счет роста числа родившихся, снижения смертности населения и увеличения миграционного прироста.

 Вместе с тем вследствие изменения возрастной структуры населения тенденция снижения численности населения трудоспособного возраста сохранится.

 Ожидаемые рост рождаемости и старение населения приведут к выходу с рынка труда молодых женщин в связи с рождением ребенка и лиц старшего возраста.

 По среднесрочному прогнозу в 2010 году численность граждан трудоспособного возраста составит 87,6 млн. человек, что на 2,6 млн. человек (на 2,9 процента) меньше, чем в 2006 году.

 Сокращение численности населения трудоспособного возраста, являясь причиной возникновения дефицита трудовых ресурсов, станет существенным ограничением для ускорения темпов экономического роста.

* **Территориальные диспропорции спроса и предложения на рынке труда**

 Усугублению проблемы дефицита трудовых ресурсов способствует современное распределение производительных сил в сочетании с локализацией региональных рынков труда и низкой мобильностью рабочей силы.

 В настоящее время распределение производительных сил характеризуется следующими тенденциями: концентрация спроса и предложения рабочей силы в центральных районах страны. В организации субъектов Российской Федерации Центрального федерального округа в I квартале 2008 г. были приняты на работу свыше 730 тыс. человек, или 26,8 процента общей численности вновь принятых работников в Российской Федерации. При этом около 380 тыс. рабочих мест в организациях оставались вакантными (3,7 процента списочной численности работников). В 2007 году миграционный прирост населения в округе составил 162 тыс. человек, из них почти 70 тыс. человек в Московской обл. и более 50 тыс. человек в г. Москве; отток трудоспособного населения из районов Сибири и Дальнего Востока. За 2002 - 2007 годы из этих районов выбыло свыше 740 тыс. человек, из которых около 75 процентов составляли граждане трудоспособного возраста; значительное превышение предложения рабочей силы над спросом на нее в республиках Северного Кавказа. В 2007 году в Республике Дагестан, Республике Ингушетия и Чеченской Республике не имели работу от 20 до 50 процентов трудоспособного населения. Доля длительно безработных в указанных республиках составляет свыше 60 процентов.

 Таким образом, дезинтеграционные процессы на рынке труда в отдельных субъектах Российской Федерации обусловливают сохранение очагов застойной безработицы, в то время как в ряде регионов страны наблюдается нехватка рабочей силы.

* **Структурные диспропорции спроса и предложения на рынке труда**

 Модернизация производства, расширение применения новых наукоемких технологий и их развитие приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

 Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре привели к нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей.

 Структура профессионального образования смещена в пользу высшей школы. С начала 90-х годов число вузов в Российской Федерации возросло в 2 раза, а численность студентов - в 2,6 раза. Доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения в настоящее время составляет 27,8 процента. В то же время спрос на квалифицированных рабочих и специалистов остается неудовлетворенным и продолжает возрастать.

 Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляют проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений (особенно коммерческого сектора профессионального образования).

 Из 1,7 млн. студентов, поступивших в вузы в 2007 году, лишь 569 тыс. человек (33,5 процента) проходят обучение за счет бюджетных средств с преимуществом трудоустройства после окончания обучения. В настоящее время около 834 тыс. человек (37,9 процента), окончивших образовательные учреждения, из числа молодежи в возрасте до 29 лет являются безработными.

 В этой связи профессиональная ориентация молодежи должна играть более существенную роль при формировании спроса на образовательные услуги, обусловливая тем самым более высокую занятость выпускников образовательных учреждений и обеспеченность экономики необходимыми кадровыми ресурсами.

 Низкий уровень оплаты труда в ряде отраслей приводит к оттоку квалифицированных кадров в другие сектора экономики, снижению спроса на профессиональное образование по низкооплачиваемым специальностям и невозможности восполнить кадровый дефицит в перспективе.

 В свою очередь, низкое качество рабочих мест оказывает негативное влияние на функционирование рынка труда и приводит к высокой текучести и нехватке рабочей силы на работах, связанных с тяжелым физическим трудом, вредными и опасными условиями труда, к потере кадровых ресурсов в связи с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями.

 Уровень травматизма со смертельным исходом на производстве ежегодно сокращается (за 2007 год от несчастных случаев на производстве погибли 2,9 тыс. человек, за 2005 год - 3,1 тыс. человек), однако он существенно превышает аналогичные показатели в европейских странах.

 Продолжается рост численности работников, занятых на производстве в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. С 1997 по 2006 год этот показатель вырос с 17,1 до 24,9 процента.

 Основываясь на принципе преемственности стратегической цели, государственная политика в области регулирования рынка труда в 2008 - 2010 годах будет направлена на создание правовых, экономических и институциональных условий для повышения эффективности занятости населения.

 Основными задачами государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

* содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду и достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии;
* обеспечение реализации прав граждан на защиту от безработицы;
* обеспечение соблюдения прав в области охраны труда и его оплаты, а также предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда;
* содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации.

 Решение задач по содействию занятости населения и обеспечению экономики и социальной сферы квалифицированными трудовыми ресурсами предусматривается обеспечить путем повышения эффективности функционирования рынка труда при соблюдении трудовых прав и гарантий для граждан Российской Федерации.

 С этой целью предполагается проведение модернизации механизмов реализации государственной политики на рынке труда и внедрение инновационных методов государственного регулирования в области содействия занятости населения.

**Особенности спроса и предложения по Белгородской области.**

По сведениям ГУ «Центр занятости населения» городов и районов области за девять месяцев с начала 2009 года с предприятий и организаций области высвобождены в связи с сокращением штатов, реорганизацией либо ликвидацией предприятий 7,3 тыс. человек, что на 2,4 тыс. человек (50,6 процента) больше, чем за тот же период прошлого года. Еще более 3 тыс. человек могут потерять работу в IV квартале 2009 года.

 Число граждан, обратившихся в службу занятости за девять месяцев 2009 года, в 1,5 раза превышает прошлогодний уровень – 108,8 тыс. человек против 70,0 тыс. человек.

 Потребность в кадрах, заявленная работодателями в службу занятости, в отчетном периоде была на 9,1 тыс. единиц больше, чем в соответствующем периоде прошлого года (70,3 тыс. единиц против 61,2 тыс. единиц). Однако доля вакансий по рабочим профессиям в отчетном периоде составила 87,6 процента, против 84,0 процентов в соответствующем периоде прошлого года, что обострило структурный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда области и затруднило процесс трудоустройства граждан, претендующих на должность специалистов или служащих. Содействие в трудоустройстве в текущем году смогли получить только 58,2 процента граждан, обратившихся в службу занятости, против 71,6 процента граждан в соответствующем периоде прошлого года.

**Особенности спроса и предложения по категориям вакансий**

* Директора предприятий, филиалов

 Спрос на заполнение вакантных должностей директоров инициирован, в основном, московскими и питерскими фирмами, открывающими свои филиалы и представительства в Белгородской области. Требования к соискателям на должность директора весьма высокие: предпочтительно два высших образования (одно профильное, другое – экономическое, либо степень МВА); наличие опыта работы руководителем: не менее 2–3 лет (32% вакансий), 3–5 лет (42% вакансий), от 5 лет (21% вакансий); знание как минимум одного иностранного языка (чаще английского); владение навыками работы на ПК; личностные качества: логическое мышление, организаторские и управленческие способности, креативность; максимальные возрастные рамки – от 25 до 50 лет, хотя предпочтение отдается кандидатам в возрасте 30–40 лет; большинство работодателей склонны брать на руководящую позицию кандидатов-мужчин (77% вакансий); лишь 4% хотят, чтобы их предприятием руководила женщина.

* Менеджеры по продажам и торговые представители

 Продолжает расти спрос на менеджеров в сфере продаж. Эти специалисты сейчас наиболее востребованы на рынке труда. Ужесточение условий конкуренции, необходимость сохранения существующих и завоевания новых рынков сбыта диктуют требования, предъявляемые к таким специалистам: наличие экономического образования (для торговых представителей не обязательно) и опыта работы в сфере продаж, энергичность, нацеленность на результат, коммуникабельность и пр. Все чаще звучит требование лояльности к руководству. Часто работодатели отмечают необходимость иметь водительские права и личный автомобиль (за его использование в рабочих целях фирма, как правило, выплачивает работнику денежную компенсацию).

* Менеджеры по персоналу, специалисты кадровых служб

 За последние два года многие средние и крупные фирмы Белгорода ввели в свой штат должность менеджера по персоналу, заметно вырос его статус на предприятиях. Потребность в таком специалисте в основном бывает продиктована одной из следующих причин: рост текучести кадров; невозможность найти на рынке труда нужных специалистов; сложности с системой обучения; отток недавно пришедших в компанию профессионалов;

проблемы, связанные с мотивацией и т. д.

 К сожалению, большинство специалистов, занимающих должность менеджера/директора по персоналу, имеют недостаточный уровень подготовленности в сфере управления человеческими ресурсами, вытекающий из отсутствия базового специализированного образования. Таким образом, зачастую этим специалистам не хватает знаний в области психологии, либо качеств, присущих хорошему управленцу (организаторские способности, нацеленность на результат, решительность и т. п.), что значительно сказывается как на стратегическом планировании потребности в персонале, так и на возможности создания корпоративной культуры, и, соответственно, единой команды и творческого коллектива.

* Экономисты, главные бухгалтеры, бухгалтеры

 И предложение, и спрос со стороны работодателей на эти специальности достаточно высоки, однако предложение все же превалирует. Основной спрос на специалистов в сфере бух. учета и экономистов предъявляют небольшие компании, которые в последние годы непрерывно появляются на рынке Белгородской области. От этих специалистов, прежде всего, ждут стабильности выполнения своих функциональных обязанностей и отсутствия больших амбиций по причине малых возможностей карьерного роста внутри компании.

* Маркетологи

 Спрос на замещение вакантных должностей маркетологов растет, причем в основном со стороны торговых компаний. Очень часто у этих специалистов отсутствует базовое образование в области маркетинга. К тому же многие руководители, принимая решение о внедрении в структуре своей организации маркетинговой службы (как дань моде), сводят деятельность этой службы только к сбытовым функциям, зачастую даже не выделяя ее из состава отдела продаж. Многие фирмы сталкиваются с проблемой отсутствия согласованности целей, стоящих перед службой маркетинга и руководством.

* Юристы

 Спрос на юристов невысокий. Причем, очень тяжело найти работу юристу сразу после окончания вуза. На эту позицию, как правило, подбирают человека с 2–3-летним опытом работы в этой области.

* Менеджеры по рекламе

 Менеджеры по рекламе, рекламные агенты очень востребованы, но, скорее, не как профессионалы, а как молодые люди с активной жизненной позицией. Предъявляемые требования – в основном личностные: коммуникабельность, энергичность, опрятность, приятная внешность.

* Мерчендайзеры

 Совсем новая профессия на рынке труда Белгорода (первый вопрос тех, кто обращается по поводу заявленной вакансии мерчендайзера, – “А что это такое?”). На эту работу охотно берут молодых людей в возрасте 20–30 лет (часто из числа студентов вузов) с последующим обучением. Требования к ним: энергичность, коммуникабельность, опрятность, привлекательная внешность и т. п.

* Офис-менеджеры, секретари

 Спрос на секретарей, офис-менеджеров и т. п. значительно выше предложения. Но при этом уровень квалификации большинства кандидатов на заявленные вакансии часто не соответствует современным требованиям (приятная внешность, знание одного или двух иностранных языков, “слепая” машинопись, владение делопроизводством).

* Педагоги

 Предложение по педагогам, преподавателям высокое, но из-за того, что государственные образовательные учреждения не могут предоставить достойной оплаты труда, немногие выпускники педагогических вузов идут работать по специальности. Уровень зарплаты учителя – от 1000 рублей.

 **Заключение**

 Подводя итог по представленному анализу условий и факторов предложения труда, можно отметить следующее: спрос и предложение рабочей силы как важнейшие параметры, определяющие объемные характеристики рынка труда, не ограничиваются количеством незанятых, но желающих трудиться работников и вакантных рабочих мест. Расширяет предложение труда неполная и вторичная занятость, спрос – намерение работодателей увольнять не соответствующих требованиям рабочих мест работников.

 Немаловажное значение представляет и тот факт, что процент обращающихся в поисках подходящей работы в органы государственной службы занятости не очень велик. Это дает основания предполагать, что занятые, но неудовлетворенные работой предпочитают предлагать свою рабочую силу (расширяя тем самым совокупное предложение труда), не прерывая отношений найма по прежнему месту работы. Сохранение такого положения отражает застойный характер процесса формирования рынка труда и особенно его воздействия на динамику занятости, консервирует структуру занятости и сдерживает мобильность рабочей силы. Предложение труда приобретает двойственный и все более скрытый характер, происходит деформация стимулов к труду и снижается мотивации в повышении качества рабочей силы, профессионального мастерства. Кроме того, ограничиваются масштабы спроса на труд и искажается его структура.

 В ходе выполнения реферата была достигнута поставленная цель и реализованы следующие задачи:

1. Рассмотрена и проанализирована специфика предложения рабочей силы на рынке труда, в том числе и на региональном уровне.

2. Выявлены и охарактеризованы детерминанты предложения труда.

3. Проанализированы положения Концепции действий на рынке труда РФ на 2008-2010 годы и предложение труда по белгородской области.

**Список литературы**

1. Вишневская, Н. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы / Н. Вишневская. – М.: Изд-во «ИНФРА-М», 2003. – 225с.
2. Вишневская, Н. Рынок рабочей силы – новые тенденции / Н. Вишневская. – М.: Изд-во «Скифия», 2000. – с. 348
3. Власова, Н. Российский рынок труда в 2000 году / Н. Власова, Е. Кулешова. – М., 2008. – с.13
4. Дунаева, Н. Молодежь на рынке труда / Н. Дунаева. – М., 2008. – с. 280
5. Заславский, И. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики / И. Заславский. – М., 2007. – с. 76
6. Иохин, В. Я. Экономическая теория / В. Я. Иохин.– М., 2007. – 224с.
7. Киян, Л. П. Маркетинг рынка труда / Л. П. Киян. – М.: Изд-во «Наука», 2002. – с. 80
8. Котляр, Л. О понятии рынка труда / Л. Котляр. – М., 2008. – с. 168
9. Лещинская, Г. Молодежный рынок труда / Г. Лещинская. – М., 2000. – с. 62
10. Моськин, Р. Повышение качества трудовых ресурсов / Р. Моськин. – М., 2003. – 170 с.
11. Павленков, В. А. Рынок труда / В. А, Павленков. – М., 2009. – с. 86
12. Попов, А. И. Экономическая теория / А. И. Попов. – СПб.: Изд-во «Питер», 2007. – 512 с.
13. Рофе, А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В, Ишин. – М., 2007. – с. 336
14. Рофе, А. И. Экономика труда: Учебник / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. Т. Стрейко. – М.: Изд-во «Элник», 2009. – с. 221
15. Рубцов, Л. Уровень оплаты труда и текучесть кадров: зависимость обратная / Л. Рубцов, В. Гагарин. – СПб.: Изд-во «СпбГУ», 2000. – с. 24
16. Сажина, М. А. Основы экономической теории: Учебник / М. А. Сажина, Г. Г. Чибриков. – М.: Изд-во «Дело», 2007. – с. 405
17. Микульский, К. Формирование новой модели занятости / К. Микульский. – М., 2005. – с. 141
18. Фишер, С. Экономика: Учебник / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М., 2005. – с.121
19. Четвернина,Т*.* Положение безработных и государственная политика на рынке труда / Т. Четвернина. – Н. Новгород., 2007. – 480 с.
20. Концепция действий на рынке труда на 2008 – 2010 годы. Режим доступа: http://www. apsc.ru/base\_apsc/legislation/kdrt/
21. Официальный сайт администрации и Совета депутатов города Белгорода. Режим доступа: www.beladm.ru/syndic/interview/219.html

**Приложения**

1. Вишневская, Н. Рынок рабочей силы – новые тенденции. М.: Изд-во «Скифия», 2000 [↑](#footnote-ref-1)
2. Павленков В. А. Рынок труда. М., 2009 [↑](#footnote-ref-2)
3. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 2007 [↑](#footnote-ref-3)
4. Заславский И. К характеристике труда современной России. М., 2007 [↑](#footnote-ref-4)
5. Официальный сайт администрации и Совета депутатов города Белгорода. Василий Потрясаев «Без такого плана Белгороду дальше жить невозможно» [↑](#footnote-ref-5)
6. Вишневская Н. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы. М.: Изд-во «ИНФРА-М», 2003 [↑](#footnote-ref-6)