МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

ФГБОУ ВПО ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Кафедра: «Отраслевой и мировой экономики»**

**Индивидуальное задание**

**по дисциплине «Экономика труда»**

**Выполнила**:

студентка 3 курса

Экономического факультета

Направление бакалавриат

« Бух. учет, анализ и аудит»

**Павлова Мария**

**Проверила:**

к. э. н., доцент

**Владимирова А.В**

пос. Персиановский, 2015

Содержание

[Введение 3](#_Toc431651860)

[1. Предложение рабочей силы и факторы, его определяющие. 6](#_Toc431651861)

[2. Предпосылки и условия формирования рынка труда. 10](#_Toc431651862)

[3. Программы содействия занятости в России (федеральные и региональные). 14](#_Toc431651863)

[4. Задача: Расчет выполнения норм выработки. 23](#_Toc431651864)

[Заключение 24](#_Toc431651865)

[Список литературы 25](#_Toc431651866)

# Введение

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

Рынок труда – сложная экономическая категория, требующая тщательного детального изучения. Для выявления положительных и отрицательных тенденций рынка труда, для прогнозирования дальнейшего его развития необходимо проводить анализ всех показателей в отдельности и в совокупности.

Теоретический фундамент учения о рынке труда был заложен представителями классической школы в экономической науке. Так, основой учения шотландского экономиста Адама Смита (1723-1790) был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Он доказывал, что объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного работника. Если средняя ставка заработной платы возрастает, то уменьшается возможность обеспечения занятости.

Другой представитель классической школы – английский экономист Давид Риккардо (1772-1823) обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Зависимость проявляется в том, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда, а это, в свою очередь, воздействует на понижение заработной платы.

Современник Давида Риккардо – французский экономист Жан-Батист Сей (1762-1832) сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд.

Таким образом, рынок труда соединяет людей, желающих продать свои трудовые услуги, и организации, которые хотят эти услуги купить для осуществления своей деятельности. Последние обычно обозначаются терминами «работодатели» или «наниматели».

Круг продавцов на рынке труда чрезвычайно разнообразен. В него входят и шахтер, нанимающийся для добычи угля под землей, и рок-певец, подписывающий договор на проведение концертов в лучших залах страны, и ученый, получающий деньги для проведения нужных заказчику исследований, и министр, которому государство платит жалованье за руководство определенной сферой деятельности.

Все они предлагают на рынке труда свои трудовые услуги в надежде получить место работы, где за использование этих услуг им будут платить. Но успешность продаж у всех различна: кто-то находит место без проблем, а кто-то месяцами мается без работы, кто-то получает за свой груд доходы, позволяющие жить в роскоши, а кому-то едва хватает заработков, чтобы прокормить семью. В причинах таких различий мы и будем разбираться, анализируя работу рынка труда.

Таким образом, теория и практика рынка труда волновала многих экономистов, исследователей. У всех была своя точка зрения на эту проблему, но все эти мнения правильные и их можно применять в исследовании проблем современного рынка труда.

Целью  является выявление положительных и отрицательных тенденций российского рынка труда, изменения структуры занятого и незанятого населения в целом по стране, разработка предположений по совершенствованию современной модели рынка труда. Также будут рассмотрены теоретические основы рынка труда, разобрана его структура, основные элементы, механизм его функционирования. Это необходимо сделать для того, чтобы понять что представляет из себя такая экономическая категория, как рынок труда, какие методы анализа применимы.

Для полного рассмотрения рынка труда и для его анализа, для прогнозирования, выявления тенденций и перспектив необходимо будет воспользоваться как учебными пособиями, так и периодическими изданиями, монографиями, научными работами и другими источниками.

# 1. Предложение рабочей силы и факторы, его определяющие.

Предложение рабочей силы - это контингент трудоспособного населения, предлагает работодателю свою способность к труду в обмен на фонд жизненных благ На нее влияют:

- демографическая ситуация;

- характер и содержание труда;

- интенсивность высвобождения рабочей силы;

- эффективность функционирования системы подготовки и переподготовки кадров;

- система оплаты труда;

- конъюнктура рынков капитала, товаров и услуг и т.п.

На рынке труда индивид предлагает три вещи: время работы, качество работы и ее интенсивность Совокупность таких признаков на рынке труда формирует индивидуальное предложение труда

Предложение времени работы индивидом основывается на теории полезности, независимо от того, знает он о ней или нет Вспомним, что полезность - это способность товаров удовлетворять человеческие потребности в процессе их х потребление Различают общую и предельную полезность.

Предложение качества рабочей силы Качество рабочей силы - комплексное понятие, которое охватывает совокупность таких свойств человека, как уровень образования и квалификации, физиологические, физические, социально-психические характеристики, способность адаптироваться к условиям производства, профессиональную ориентированность и мобильность Рост качества рабочей силы по всем параметрам (здоровье, образование, профессионализм, адаптация у производство) повышает ее конкурентоспособность, дает возможность при значительном превышении предложения труда над спросом на национальном рынке труда трудоустроиться за рубежом. В любом случае высокое качество рабочей силы положительно влияет на занятость населения.

Предложение интенсивности труда Повысить интенсивность труда означает повысить ее производительность Связь между интенсивностью труда и различными факторами довольно сложный и менее исследован, чем предложение я рабочего времени или качество труда С одной стороны, интенсивность труда, которая предложена на рынке, зависит от внутренних мотивов и физического состояния лица, а с другой - должна регулироваться законодательством традициями.

Как известно, за более высокого дохода работник может приобрести большее количество товаров и услуг Рост доходов предполагает и рост заработной платы: если заработная плата выше, то предложение п труда будет уменьшаться (рис 57.7).



Рис 57 Кривая индивидуального предложения на рабочую силу

Как и в случае со спросом на труд, существует два взгляда на совокупное предложение труда:

- в узком смысле предложением труда является количество незанятых и желающих работать трудоспособных лиц трудоспособного возраста;

- в широком смысле предложение труда охватывает все трудоспособное население трудоспособного возраста, т.е. трудовые ресурсы общества

Еще одним понятием, свойственным рынке труда, является цена товара Цена товара характеризует стоимость рабочей силы, труда и способности к труду, которая выражается заработной платой На практике различают три вида заработной платы:

- минимальная;

- номинальная;

- реальная

Как известно, соотношение между спросом и предложением на рынке труда называется конъюнктурой рынка труда

Различают три вида конъюнктуры:

- равновесная - характеризует эквивалентность спроса и предложения на рабочую силу;

- трудодефицитна - формирует преобладание спроса над предложением на рынке труда;

- трудоизбыточных - предполагает преобладание предложения над спросом

Графически взаимодействие спроса и предложения отражена на рис 58



Рис 58 Модель саморегулирования рынка труда

Как видим, наибольший спрос D) приходится па тех работников, претендующих на низкую заработную плату; самая предложение (S) наблюдается при высоком уровне заработной платы В точке пересечения (Р) устанавливается равновесная цена труда и уровень потребности в труде соответствующей квалификации [1].

Предложение рабочей силы работодателям в местном сообществе зависит от количества рабочих часов тех, кто желает работать, и от количества наличной рабочей силы. Имеет значение не предложение рабочей силы экономике в целом, а предложение конкретного вида рабочей силы четко определенной группе работодателей. Множество факторов влияют на предложение труда и предопределяют конкретные решения:

 -время, необходимое для приобретения квалификации;

-необходимость удовлетворения тех жизненных потребностей людей, которые не могут иметь денежного выражения;

- время, требуемое для перемены профессии и места жительства;

 -деление всех имеющихся часов в семье на рабочую и нерабочую деятельность [7].

Предложение в долгосрочном периоде рассматривается как более эластичное, поскольку изменения и "человеческом капитале" заметны только в течение достаточно продолжительного времени: достигается подвижность но профессиям, местам работы и т. д. Предложение рабочей силы определяется поведенческой реакцией на изменения:

-ставок заработной платы;  доходов, связанных с нетрудовой деятельностью (пособия по социальной защите, доходы на капиталовложения);

-заработной платы других членов семьи;

-производительности домашнего хозяйства;

-в предпочтениях выбора времени работы и досуга;

- качества жизни в местном сообществе.

# 2. Предпосылки и условия формирования рынка труда.

Механизмформирования и функционирования рынка труда в экономических системах различных стран имеет как общие черты, так и множество отличий, обусловленных спецификой развития того или иного государства. Однако общая логика формирования рынка труда аналогична основным закономерностям возникновения товарного рынка. Большинство различий между этими процессами обусловлено особым товаром, циркулирующим на рынке труда – рабочей силой. Товарность рабочей силы не является раз и навсегда заданной. Необходимо возникновение ряда предпосылок, в силу которых рабочая сила станет товаром. История экономики свидетельствует: товарные отношения в сфере труда сформировались несколько позже, чем товарные и денежные отношения в мире вещей. Связано это с тем, что рабочая сила выступает на рынке в качестве товара только тогда, когда ее выставляет на рынке и продает ее собственный владелец, т. е. человек, продающий рабочую силу, должен быть свободным гражданином. Поэтому общественно-экономические системы, применяющие в массовых масштабах труд рабов, крепостных, зависимых от феодалов граждан, не имеют рынка труда, а распределение и перераспределение рабочей силы происходит в виде работорговли, т. е. продажа рабочей силы осуществляется не от лица ее собственника, а от лица владельца раба. В подобных социально-экономических системах достаточно сформировавшиеся товарно-денежные отношения делают товаром самого человека-раба, а не его рабочую силу [9].

Становление рынка труда в системе рыночного хозяйства любой страны проходит через три основных этапа.

*1-й этап* – отчуждение работников от средств производства, что обеспечивает их личную свободу и мобильность, и появление множества собственников-работодателей. Некоторые профессии дефицитны ввиду зарождения новых отраслей, а в традиционных сферах ввиду узости рынка чаще всего высока мнимая занятость (основная масса труда явно избыточна).

*2-й этап* – труд становится более дифференцированным, повышается его производительность, качество, оплата, усиливается роль работников в регулировании условий найма и производства.

*3-й этап* – высокая дифференциация рабочей силы, заинтересованность компаний в постоянном персонале, т. е. фактически образуются сегменты рынка труда, ориентированные на конкретные виды деятельности.

Чтобы владелец рабочей силы мог реализовывать ее как товар, он должен иметь возможность свободно распоряжаться ею, должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности. Только в этом случае продавец рабочей силы и ее покупатель выступают на рынке труда как юридически равные стороны. Для сохранения данного отношения требуется, чтобы собственник рабочей силы продавал ее постоянно лишь на определенное время. Если он продаст ее целиком раз и навсегда, то под угрозой оказался бы сам статус его как свободного человека. Поэтому история формирования рыночных отношений в сфере труда в качестве обязательных элементов включала в себя как преодоление всех форм внеэкономической зависимости работника от возможного работодателя, так и лишение человека возможности трудиться на условиях самозанятости [7].

Юридическая свобода собственника рабочей силы и его отчужденность от средств производства формируют товарность рабочей силы, однако это обеспечивает только предпосылки для формирования реального рынка труда. Необходимо соблюдение еще целого ряда условий, обеспечивающих его эффективное функционирование. Среди них важное значение имеют юридические условия, т. е. законодательная база, обеспечивающая условия формирования рынка труда.

Свобода найма и увольнения работников – основа конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг. Если закон ограничит указанную свободу, фирма теряет возможность избавиться от неэффективных сотрудников и привлечь на их место квалифицированные кадры. В условиях названных выше ограничений работники теряют мотивы к высокопроизводительному труду и повышению собственной квалификации. Это существенно влияет на конкуренцию наемных работников по поводу рабочих мест и вакансий, а ведь именно конкуренция служит основой и выражением всякого рынка, в том числе и рынка труда. Очевидно и то, что в большинстве развитых стран современного мира свободный во всех отношениях рынок ушел в прошлое. Это касается и рынка труда, государственное регулирование которого сегодня обязательно. Трудовое законодательство обычно регулирует отношения найма и увольнения, но оно не должно (насколько это возможно с точки зрения интересов общества в целом) лишать предпринимателя свободы выбора нужного ему работника, свободы конкуренции за него [2].

Свобода конкуренции между работниками за наиболее привлекательные рабочие места немыслима в условиях монополии на них. Важное условие формирование рынка труда – это наличие множества работодателей, предлагающих рабочие места. Реальное «множество работодателей» проявляется в существовании различий как содержания и характера труда трудового процесса, так и оплаты труда для лиц, обладающих сходными профессионально-технологическими характеристикам. Качественные различия между работодателями и организациями включают и механизмы конкуренции между ними по поводу наиболее эффективных работников.

Одним из наиболее значимых инструментов, с помощью которых работодатель привлекает работников, является политика вознаграждения, т.е. полное вознаграждение, включающее в себя заработную плату, премии, социальные выплаты и льготы. Вознаграждение должно обеспечивать воспроизводство рабочей силы человека. Оно широко используется в качестве стимула к высокопроизводительному труду, повышению профессионально-квалификационного уровня работника. В данном случае государственное регулирование трудовых отношений не должно подавлять стимулирующую и мотивационную функции вознаграждения, но одновременно должно способствовать выполнению им воспроизводственной функции [5].

Наиболее распространенный способ достижения перечисленных условий – государственное регулирование минимальной заработной платы. Законодательное ее установление обычно формирует уровень оплаты труда неквалифицированных работников. Отказ государства от регулирования дифференциации заработной платы позволяет организациям самостоятельно решать вопрос об уровнях оплаты труда практически на всех рабочих местах и использовать различия в вознаграждении для стимулирующих и мотивационных целей. Обычно государство стремится к сокращению различий в уровнях доходов, но по отношению к наемным работникам оно решает эту проблему косвенным образом, через налоговую политику, устанавливая дифференцированные ставки налогообложения физических лиц в зависимости от уровня доходов и используя налогообложение фонда заработной платы организации.

# 3. Программы содействия занятости в России (федеральные и региональные).

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую государственную программу Российской Федерации "Содействие занятости населения".

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации: разместить государственную программу Российской Федерации, утвержденную настоящим постановлением, на своем официальном сайте, а также на портале государственных программ Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в 2-недельный срок со дня официального опубликования настоящего постановления; принять меры по реализации мероприятий указанной государственной программы Российской Федерации.

Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации №298 от 15 апреля 2014 года. Основной исполнитель: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Соисполнитель: Федеральная миграционная служба [8].

Цель государственной программы — создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда.

Задачи государственной программы:

* предотвращение роста напряженности на рынке труда;
* привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики;
* содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, а также обеспечение защиты трудовых прав граждан.

Структура государственной программы:

Подпрограммы:

* Подпрограмма 1. Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан.
* Подпрограмма 2. Внешняя трудовая миграция.
* Подпрограмма 3. Развитие институтов рынка труда.

Целевые индикаторы и показатели:

* уровень безработицы (по методологии Международной организации труда);
* уровень регистрируемой безработицы;
* уровень удовлетворенности потребности экономики субъектов Российской Федерации в иностранных работниках;
* удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (в списочной численности работников в наблюдаемых видах экономической деятельности).

Участники государственной программы:

* Федеральная служба по труду и занятости,
* Министерство финансов Российской Федерации.

Ожидаемые результаты:

* создание условий для формирования гибкого, эффективно функционирующего рынка труда; предотвращение роста напряженности на рынке труда за счет минимизации уровней общей и регистрируемой безработицы;
* создание ежегодно, с 2013 по 2015 год, до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов; удовлетворение не обеспеченного внутренними ресурсами спроса экономики на рабочую силу за счет внешней трудовой миграции;
* снижение численности иностранных граждан, незаконно осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации;
* создание основы для приведения содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда путем утверждения к 2015 году не менее 800 профессиональных стандартов;[7]
* обеспечение сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда;
* обеспечение соблюдения трудовых прав граждан;
* поддержание социальной стабильности в обществе.

Государственная программа «Содействие занятости населения» реализуется в 2013-2020 годах. Объем бюджетных ассигнований на реализацию Программы из средств федерального бюджета составляет 579025967,3 тыс. рублей, в том числе [9].

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Подпрограмма** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** |
| Подпрограмма 1. «Создание условий для обеспечения доступным и комфортным жильем граждан « | 41596124,3 | 45287297,4 | 45394161,3 | 45394161,3 | 41017799,5 | 42435270,2 | 43826991,4 | 45212568,9 |
| Подпрограмма 2. «Внешняя трудовая миграция» | 27114192,6 | 27077191,4 | 27482773 | 27552759,4 | 23953081,7 | 24780839,3 | 25593559,6 | 26402692,6 |
| Подпрограмма 3. «Развитие институтов рынка труда» | 2938878,8 | 3391856,5 | 3042900,5 | 2712647,4 | 1621335,2 | 1677364,4 | 1732376,1 | 1787144,5 |
| **ИТОГО:** | **71649195,7** | **75756345,3** | **75919834,8** | **75659568,1** | **66592216,4** | **68893473,9** | **71152927,1** | **73402406** |

В 2010 и 2011 годах государственная политика в области содействия занятости реализовывалась в рамках постоянно действующих программ содействия занятости населения (далее - мероприятия активной политики занятости), а также дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации (далее - дополнительные мероприятия).

Участниками мероприятий активной политики занятости - получателями государственных услуг в области содействия занятости населения в 2011 году стали 10,7 млн человек (в 2010 году - 12,2 млн человек), из которых 5,4 млн человек (в 2010 году - 6,4 млн человек) обратились за содействием в поиске подходящей работы. При содействии органов службы занятости трудоустроено 3,4 млн человек (в 2010 году - 4,0 млн человек) или 63,3% от общей численности обратившихся за содействием в поиске подходящей работы (в 2010 году - 62,1%).

В 2011 году была продолжена реализация дополнительных мероприятий, позволивших в 2009-2010 годах стабилизировать ситуацию на рынке труда, а также снизить социальную напряженность в обществе.

Участниками дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации стали 554,9 тыс. человек.

Благодаря реализации дополнительных мероприятий было создано более 232,2 тыс. постоянных рабочих мест.

Принятые в 2010 и 2011 годах меры по стабилизации ситуации на рынке труда оказали существенное положительное воздействие на ситуацию с занятостью населения.

По данным обследования населения по проблемам занятости, проводимого Росстатом, общая численность безработных граждан снизилась с 5636 тыс. человек в среднем за 2010 год до 5020 тыс. человек в среднем за 2011 год (на 11%). При этом уровень общей безработицы снизился с 7,5% до 6,6% от численности экономически активного населения.

Численность зарегистрированных в органах службы занятости безработных граждан за аналогичные периоды снизилась с 1875 тыс. человек до 1430 тыс. человек (на 24%), а уровень регистрируемой безработицы - с 2,5% до 1,9% от численности экономически активного населения соответственно [6]

Вместе с тем на рынке труда существует проблема трудоустройства граждан, которые в силу различных причин (социальных, физических и иных) являются наименее конкурентоспособными. Это - женщины, имеющие малолетних детей, многодетные родители, родители детей-инвалидов, граждане, имеющие ограничения трудоспособности по состоянию здоровья, граждане предпенсионного и пенсионного возрастов, отдельные категории молодежи (не имеющие профессионального образования или выпускники профессиональных образовательных учреждений без опыта работы) и другие категории граждан (лица, уволенные с военной службы, освободившиеся из мест лишения свободы).

В сравнении с зарубежными странами уровень занятости в России является достаточно высоким, а уровень безработицы (по методологии МОТ) - относительно низким [3].

В России, в отличие от зарубежных стран, существует большой разрыв между данными по безработице, определяемыми в соответствии с методологией МОТ по результатам выборочного обследования населения по проблемам занятости (общая безработица) и административными данными, формируемыми органами службы занятости (регистрируемая безработица).

Этот разрыв во многом объясняется несоответствием возможностей органов службы занятости и ожиданий безработных.

Во-первых, пособие по безработице не обеспечивает необходимого уровня замещения утраченного заработка даже на уровне, необходимом для сохранения здоровья человека и обеспечения жизнедеятельности.

Во-вторых, имеющиеся в органах службы занятости вакансии зачастую не отвечают запросам граждан, ищущих работу, так как в основной массе содержат позиции с низкооплачиваемыми рабочими местами, тяжелыми условиями труда (по данным за 2011 год каждая третья вакансия, заявленная работодателями в органы службы занятости населения, предусматривала оплату труда ниже региональной величины прожиточного минимума).

В-третьих, в обществе широко распространено мнение о том, что государственная служба занятости населения не способна оказать реальную помощь в трудоустройстве [5].

В целях повышения эффективности деятельности органов службы занятости как посредника между работодателями и гражданами, ищущими работу, необходимо создание стимулов для обращения в органы службы занятости как работодателей за подбором необходимых работников, так и граждан для поиска подходящей работы.

Принимая во внимание, что целевое назначение пособия по безработице состоит в предоставлении безработным гражданам временного источника средств к существованию на разумный период, необходимый для поиска подходящей работы, а также в стимулировании безработных граждан к активному поиску работы, одной из первоочередных задач совершенствования государственной политики в области защиты от безработицы является оптимизация критериев назначения пособия по безработице с одновременным повышением его размера. В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" в качестве критерия для обоснования и установления размера пособия по безработице необходимо использовать величину прожиточного минимума трудоспособного населения.

Несмотря на относительно благополучное положение с ситуацией на рынке труда в целом по Российской Федерации, региональные рынки труда характеризуются значительной дифференциацией по показателям уровня безработицы и ее продолжительности, территориальной диспропорцией спроса и предложения рабочей силы и наличием отдельных территорий с высокой напряженностью на рынке труда [2].

В соответствии с Правилами отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2000 г. N 875, в 2011 году к числу территорий с напряженной ситуацией на рынке труда были отнесены: Республика Адыгея, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Калмыкия, Республика Марий Эл, Республика Северная Осетия - Алания, Республика Тыва, Чеченская Республика, Алтайский край, Забайкальский край, Курганская область. В этих субъектах Российской Федерации сводный показатель напряженности на рынке труда в 1,5 и более раза превышал среднее значение по Российской Федерации.

Правительство Российской Федерации ежегодно определяет потребность в привлечении иностранных работников, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, с учетом политической, экономической, социальной и демографической ситуации, а также в целях оценки эффективности использования иностранной рабочей силы. Потребность в иностранных работниках на 2012 год определена в количестве 1,7 млн человек (как и в 2011 году) [6].

Иностранные работники, прибывающие в Российской Федерации в порядке, не требующем получения визы, могут осуществлять трудовую деятельность, не связанную с получением прибыли, у физических лиц на основании патента. С 1 июля 2010 года по 31 декабря 2010 года количество выданных патентов составило 129,7 тыс., в 2011 году - 810 тыс. патентов.

В результате введения механизма получения патентов с середины 2010 года легализована трудовая деятельность более 1 млн граждан, работающих по найму у физических лиц.

Вместе с тем, существующие механизмы квотирования и осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на основании патентов нуждаются в совершенствовании.

В настоящее время осуществляется развитие Государственной информационной системы миграционного учета (ГИСМУ), созданной на основе автоматизированной системы Центрального банка данных по учету иностранных граждан, временно пребывающих и временно или постоянно проживающих в Российской Федерации, в том числе участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

ГИСМУ объединяет информацию, поступающую от территориальных органов ФМС России, а также сегмента межведомственного взаимодействия и содержит 63 млн записей в активном доступе и около 57 млн в архивном режиме.

Мониторинг процессов, связанных с трудоустройством иностранных граждан и лиц без гражданства выявил:

- необходимость создания эффективных механизмов для удовлетворения потребности в иностранной рабочей силе с учётом перспектив развития экономики и рынка труда;

- возрастающую значимость решения социально-экономических проблем, возникающих при привлечении иностранной рабочей силы;

- необходимость усиления контроля за нелегальной миграцией с целью её минимизации.

Согласно прогнозным данным Минэкономразвития России в течение 2013-2020 годов в России будет наблюдаться устойчивая тенденция сокращения численности населения трудоспособного возраста (примерно на 1 млн человек ежегодно), что приведет к снижению численности экономически активного населения и, как следствие, - к сокращению предложения трудовых ресурсов [7].

Численность занятых в экономике будет сокращаться с 68,3 млн человек в 2012 году до 67,4 млн человек в 2015 году, а в 2020 году может составить 66,6 млн человек.

При сохранении наметившихся положительных тенденций в экономической ситуации и повышении спроса на рабочую силу численность безработных граждан, рассчитанная по методологии МОТ, снизится с 5,0 млн человек в 2011 году до 4,3 млн человек в 2012 году, а уровень безработицы - с 6,9% и 5,9% от численности экономически активного населения соответственно. В 2013-2015 годах численность безработных граждан и уровень безработицы будут оставаться стабильными (4,3 млн человек и 5,9% соответственно).

На фоне роста экономики и сокращения предложения трудовых ресурсов в долгосрочном периоде ожидается снижение безработицы до 3,9 млн человек в 2020 году (5,5% от численности экономически активного населения). Снижению безработицы будет существенно способствовать изменение демографической структуры: значительно сократится численность молодежи, в наибольшей степени подверженной риску безработицы.

Исходя из прогнозируемой общей численности безработных, соотношения численности зарегистрированных безработных и общей численности безработных (около 30%), среднегодовая численность зарегистрированных безработных в 2013-2017 годах стабилизируется на уровне 1,4 млн человек. По мере повышения качества предоставляемых услуг в области содействия занятости населения увеличится численность безработных граждан, обращающихся в органы службы занятости. В этой связи прогнозируется сближение регистрируемой и общей безработицы до 38% к 2020 году, сопровождающееся некоторым ростом численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения. Уровень регистрируемой безработицы стабилизируется и не превысит 2% от численности экономически активного населения.

# 4. Задача: Расчет выполнения норм выработки.

Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.

Решение

1. Поскольку выработкой называют количество продукции (количество деталей), произведенной в единицу рабочего времени (смену), то выполнение норм выработки по выработке определим следующим образом: 140:130\*100 = 107,7%

2. Поскольку трудоемкость – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции (партии), то выполнение норм по трудоемкости определим следующим образом: 57:53\*100 = 107,5%

Вывод. Выполнение норм выработки по выработке составило 107,7%, а по трудоемкости – 107,5%.

# Заключение

Рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли- продажи этого труда. Так как рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Во-первых, одним из важнейших рынков ресурсов производства является рынок труда. Этот рынок позволяет наемным работникам, составляющим большинство трудоспособного населения любой страны, продать свое рабочее время и навыки работодателям (владельцам фирм и организаций) и получить в обмен доходы, позволяющие прокормить свои семьи.

Во-вторых, как и все рыночные цены, заработная плата формируется в итоге взаимодействия спроса, который предъявляют работодатели, и предложения, которое формируют наемные работники.

В-третьих, рынок труда как и любой объект рыночной экономики, требует государственного регулирования с целью стимулирования его развития и недопущения злоупотреблений субъектами своими положениями.

В-четвертых, можно с уверенностью сказать о дальнейшем увеличении разрыва между спросом и предложением на рынке труда. Следовательно, для привлечения и удержания квалифицированных сотрудников компаниям придется тратить все большее количество денежных средств, разрабатывать мотивационные программы, более гибко подходить к требованиям по опыту кандидатов, снимать возрастные ограничения.

# Список литературы

1. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2005. – с. 628.

2. Россия в цифрах: Стат. сб. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2010. – 340 с.

3. Рофе A.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда /А.И. Рофе.- М.: МИК, 2008.-190 с.

4. Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О Разумова. – М.:ИНФРА-М, 2010.- 400 с.

5. Рощин С.Ю., Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие/С.Ю. Рощин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 244 с.

6. Сидоров М.К. Социально-экономическая география и регионалистика России: учебник /М.К. Сидоров.- М.:ИНФРА – М, 2010. – 400 с.

7. <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7088/>

8. <http://lawru.info/dok/2014/04/15/n2647.htm>

9. <http://www.gosprog.ru/gosprog-007/>