

## РЫНОК ТРУДА КАК ИНДИКАТОР РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

*А.Н. Доценко  
г. Белгород*

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.

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.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Современные экономические условия предъявляют новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, обостряют конкуренцию между работниками. Тем самым актуализируются задачи выяснения влияния факторов, которые формируют процессы на рынке труда, оценки закономерностей, тенденций и перспектив его развития.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, которые лишились работы. Поэтому, такие проблемы, как занятость населения, безработица, конкурентоспособность рабочей силы и, в целом рынок труда, актуальны для экономики страны и актуальны для рассмотрения.

Рынок труда – составная часть рыночных отношений. Основными его элементами являются спрос, предложение и цена рабочей силы. Рабочая сила представляет собой совокупность физических и умственных способностей работников. Спрос на рабочую силу определяется потребностью хозяйствующих субъектов в найме людей для осуществления конкретного вида деятельности. Предложение зависит от величины трудовых ресурсов, имеющихся на рынке, или могут быть представлены на нем. Взаимосвязь между спросом и предложением проявляется через цену рабочей силы, т.е. через механизм оплаты труда.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования.

Система отношений на рынке труда складывается из трех компонентов:

1. Отношения между наемными работниками и работодателями;
2. Отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);

### 3. Отношения между субъектами рынка труда и государства.

Государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Рынок труда выполняет ряд функций:

1. Организация встречи работодателей и наемных работников;
2. Обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
3. Установление равновесных ставок заработной платы;
4. Решение вопросов занятости населения;
5. Осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечение работой незанятого населения.

Рынок труда имеет ряд важных особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование:

1. Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца.

Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения.

2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя.

Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.

3. Наличие и действие неденежных аспектов сделки.

Это, прежде всего, условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.

4. Наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся:

- система трудового законодательства;
- различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.

5. Высокая степень индивидуализации сделок.

Они отличаются огромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

1. Открытый рынок труда – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а так же все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

2. 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.

3. Конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства: уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевного); развитие рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; мер развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывает влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы. В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов: труднодефицитный, трудноизбыточный, равновесный.

4. Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, и другие, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.

Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а так же организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

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

На наш взгляд приоритетными направлениями государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

– совершенствование законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения;

- совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда;
- обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу;
- развитие региональных рынков труда и повышение территориальной мобильности рабочей силы;
- развитие кадрового потенциала;
- оптимизация привлечения иностранной рабочей силы;
- стимулирование экономической активности населения;
- повышение качества рабочих мест.

В современных российских условиях сокращение численности населения трудоспособного возраста является причиной возникновения дефицита трудовых ресурсов, что становится существенным ограничением для ускорения темпов экономического роста. Усугублению проблемы дефицита трудовых ресурсов способствует современное распределение производительных сил в сочетании с локализацией региональных рынков труда и низкой мобильностью рабочей силы. 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. 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.

Среди основных задач социально-экономической политики государства, направленной на развитие рынка труда, повышение эффективности действующих и создание новых рабочих мест, выделяются:

- реализация инвестиционных и инновационных проектов в высокотехнологичных сферах экономики;
- формирование и развитие производственных кластеров, а также развитие энергетики, промышленности и транспортной инфраструктуры;
- развитие и модернизация образования, здравоохранения, жилищной сферы и агропромышленного комплекса;
- создание и совершенствование рыночных институтов, а также развитие малого предпринимательства.

В связи с этим возникает необходимость обеспечения модернизруемых и вновь создаваемых рабочих мест необходимыми квалифицированными кадрами.

Процессы глобализации экономики обостряют конкуренцию за квалифицированную рабочую силу.