



Т.А. Кузнецова

# Рынок труда

Слайды к лекциям

# Тема I.

## Введение в дисциплину «Рынок труда»

- Содержание дисциплины и ее место в учебном плане
- Трудовые ресурсы и рабочая сила: основные понятия
- Формирование трудовых ресурсов и рабочей силы
- Структура трудовых ресурсов и населения страны

# СТРУКТУРА КУРСА


№	Название разделов	Объем часов			
		Общий	Аудиторная работа		Сам. работа
			лекции	семинары	
1	Введение в дисциплину «Рынок труда»	7	4	1	2
2	Рынок труда: сущность и место в рыночной системе	14	6	1	7
3	Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	19	6	4	9
4	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	18	6	2	10
5	Управление процессами функционирования рынка труда региона	20	6	4	10
6	Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	16	4	4	8
7	Регулирование рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой	13	4	2	7
	Итого	108	36	18	54

# Литература, источники


- Закон РФ «О занятости населения в РФ», от 19.01.1991 № 1032-1
- Поварич И. П., Поварич М. Д. Рынок труда региона: формирование, функционирование и управление: Учебное пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2011. – 403 с.
- Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда: Учебник. – М.: Изд-во «Альфа Пресс», 2007. – 2 экз.

# Сайты


- 1. <http://www.rostrud.ru> – Федеральная служба по труду и занятости
- 2. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики
- 3. <http://www.ufz-kemerovo.ru> – Департамент труда и занятости населения Кемеровской области
- 4. <http://www.hse.ru/pubs.html> - Публикации Высшей школы экономики



**Труд** – это целесообразная общественно-полезная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения личных и общественных потребностей.



**Рынок труда** – это определенная система экономических и правовых отношений по поводу «купли-продажи» специфического товара «рабочая сила», в процессе функционирования которой (системы) формируется спрос, предложение и цена рабочей силы



**Трудовые ресурсы** – это все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в различных сферах общественного хозяйства, кооперативной и индивидуальной трудовой деятельности, а так же лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в общественном труде, но занятые по различным причинам в домашнем личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на службе в вооруженных силах и т.д.



# Основные критерии отнесения населения к трудовым ресурсам:

## ● Трудоспособный возраст

- ✓ моложе ТВ

- ✓ ТВ

- ✓ старше ТВ

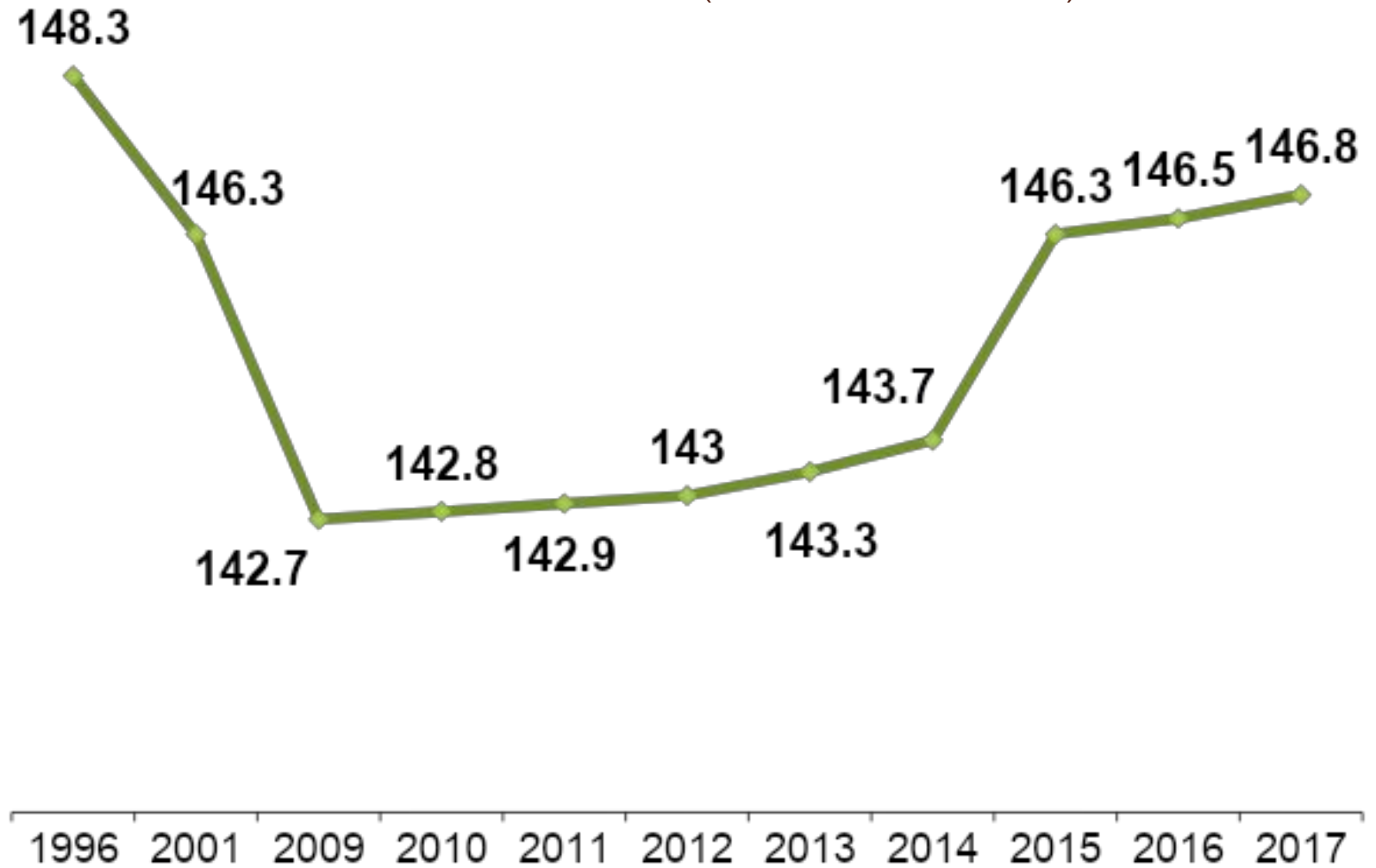
## ● Способность к труду

- ✓ трудоспособное

- ✓ нетрудоспособное

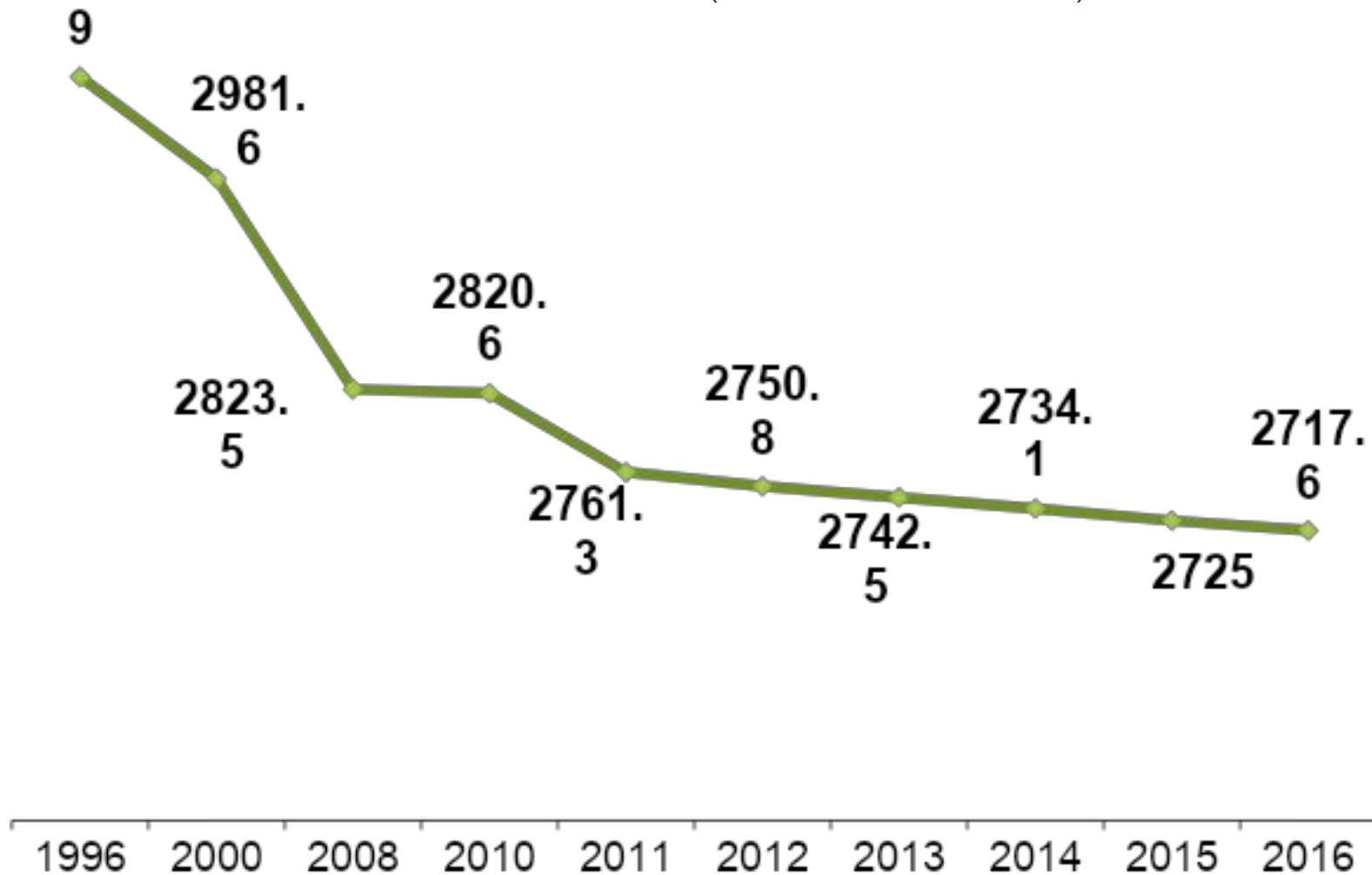
# Население России

млн. чел. на начало года (постоянное население)



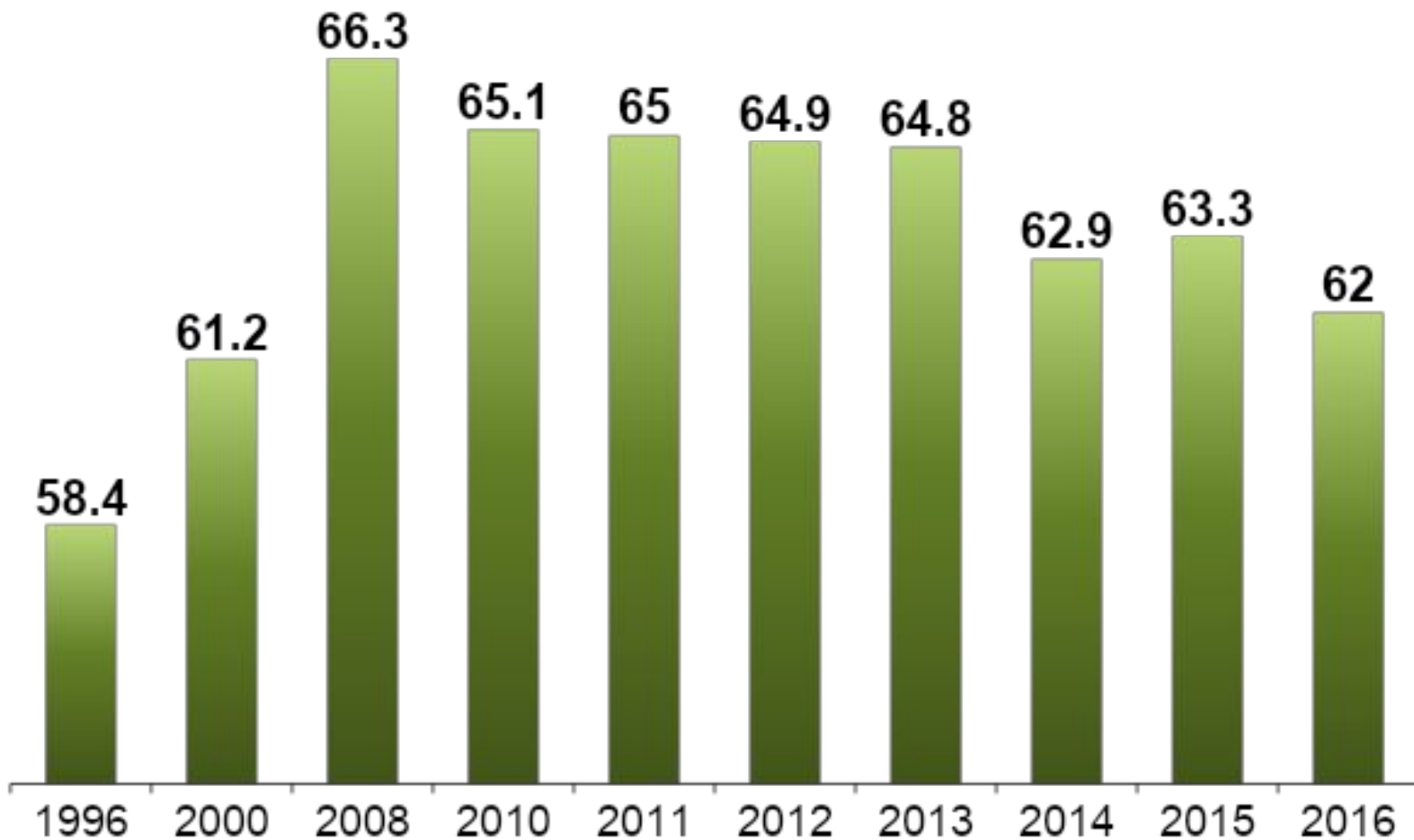
# Население Кузбасса

тыс. чел. на начало года (постоянное население)

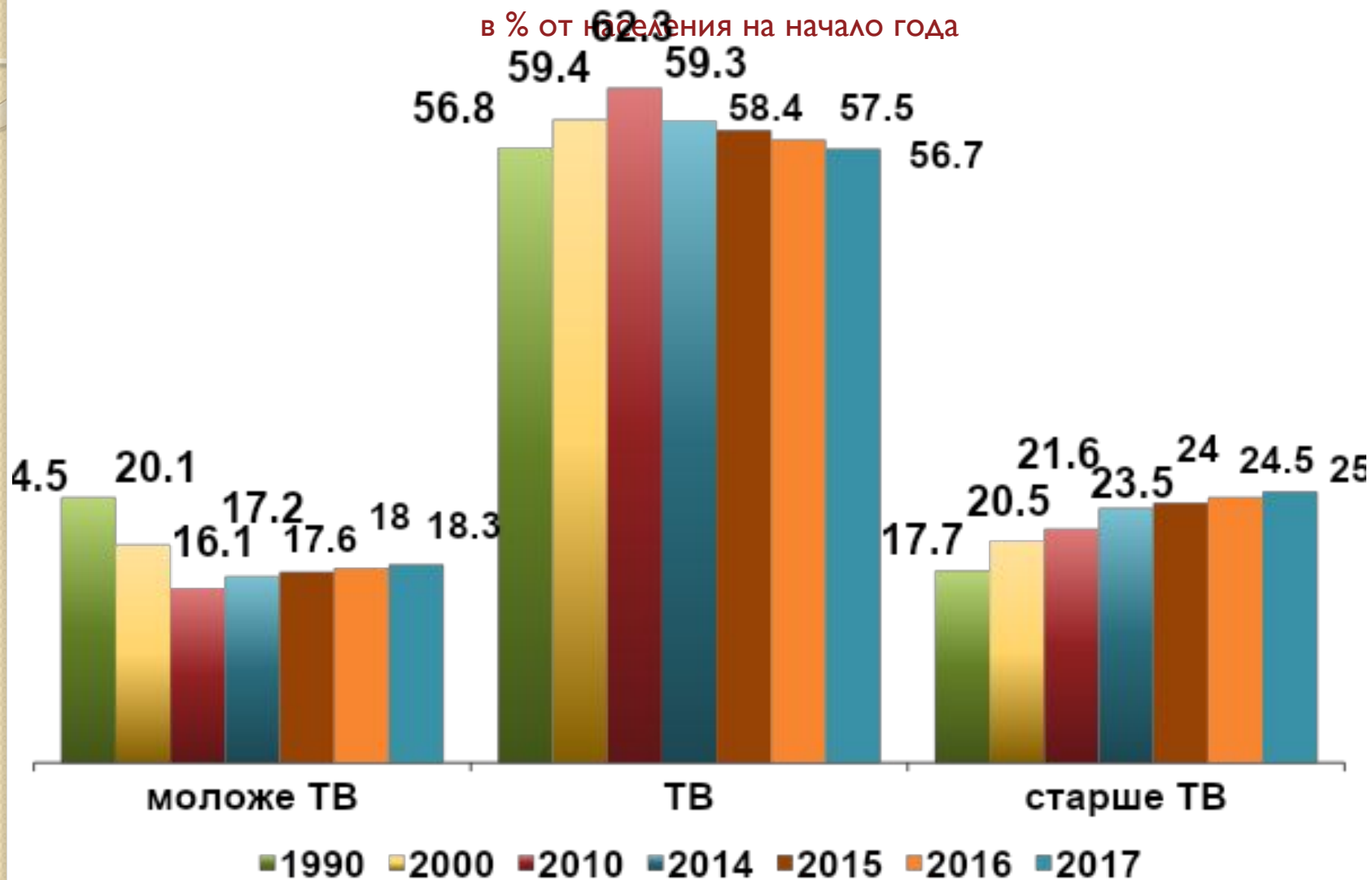


# Трудовые ресурсы России

в % от населения на конец года

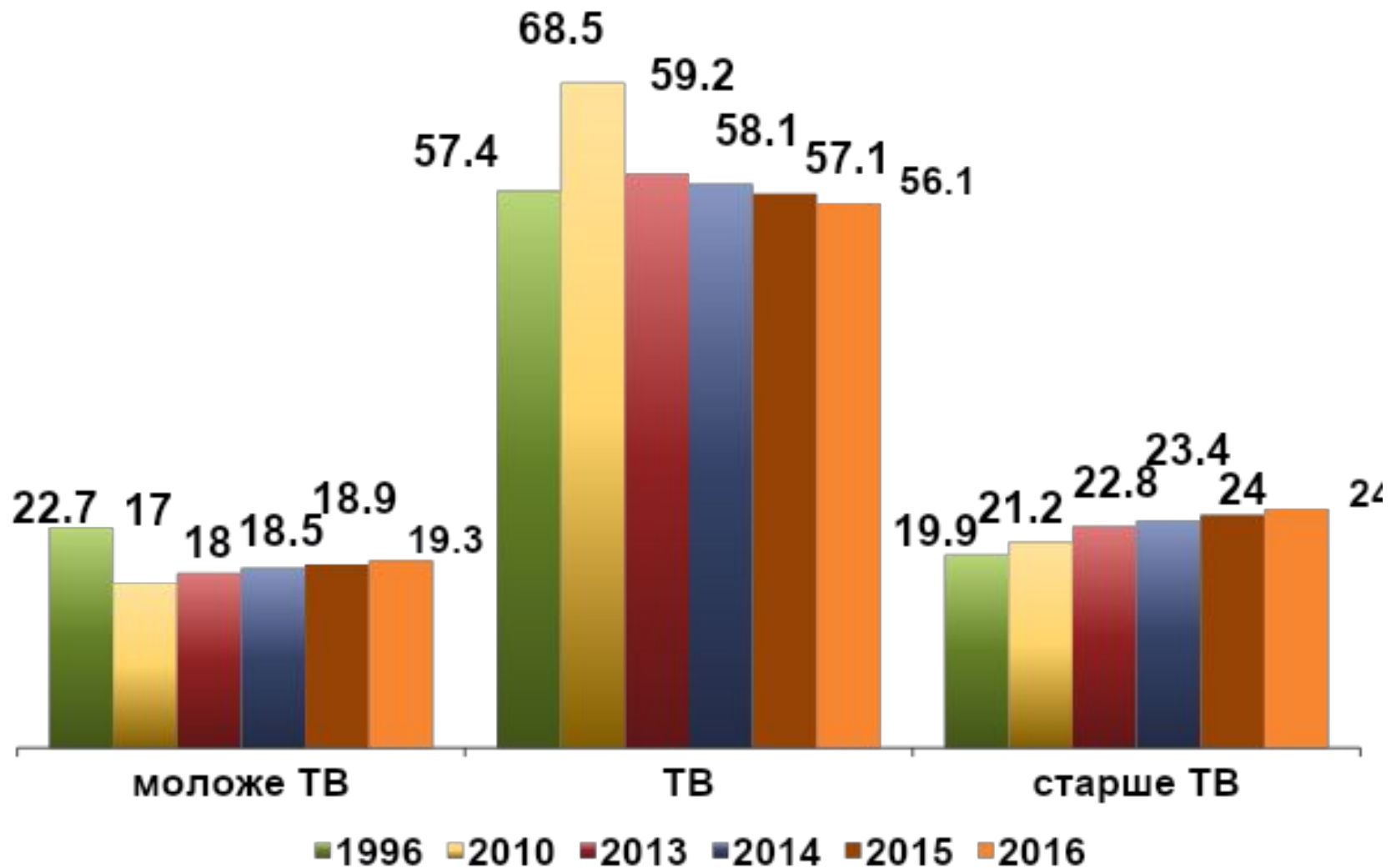



# Структура населения России



# Структура населения Кузбасса

в % от населения на начало года





**Воспроизводство  
трудовых ресурсов – это  
процесс возобновления  
количественных и  
качественных характеристик  
рабочей силы.**

Основывается на воспроизводстве населения.

# Виды воспроизводства

## Естественное

На основе естественного движения населения, в следствии рождаемости и смертности

## Механическое

На основе миграционного движения населения, в следствии прибытия и выбытия населения

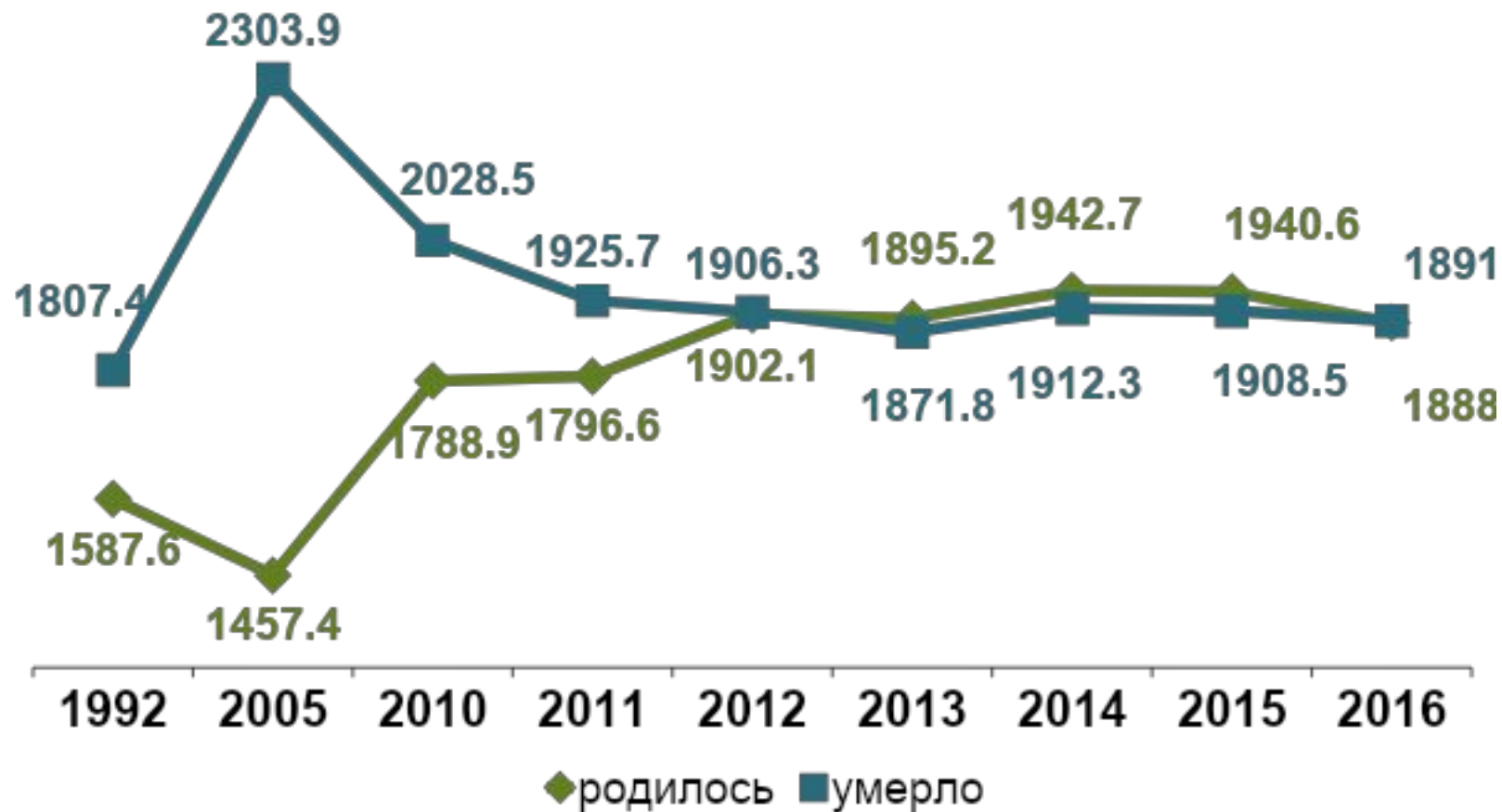
## Социальное

На основе формирования новой социально-демографической структуры населения



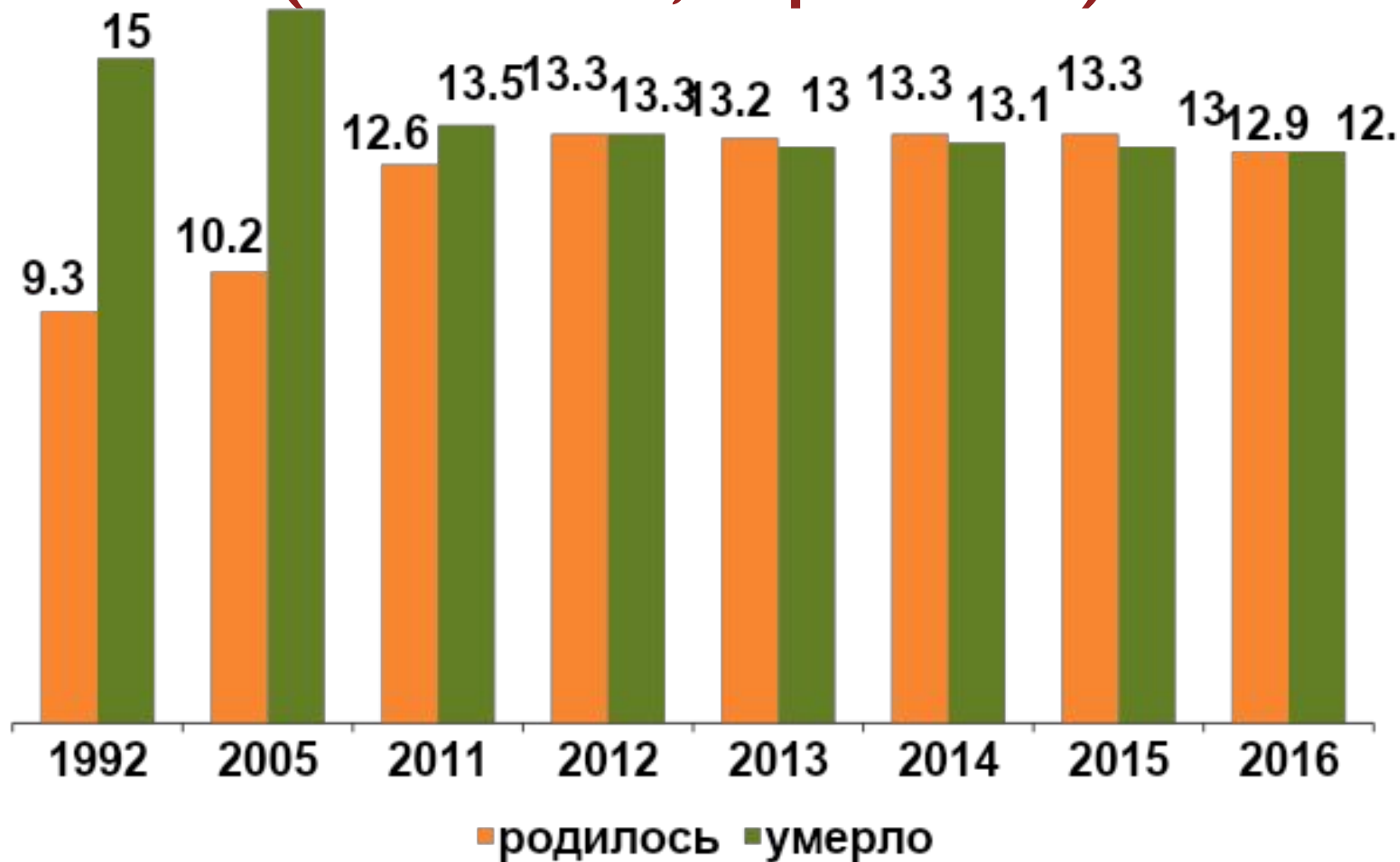
# Естественное движение РФ

(тыс. чел. на конец года)



# Естественное движение в РФ

(на 1000 чел., в промилях)



# Естественное движение в Кузбассе



# Основные причины смертности

**1 место** – смерть от болезней системы кровообращения

РФ – 48,7%

КО - 41,3 %

**2 место** – смерть от новообразований

РФ – 15,7%

КО - 16,7%

**3 место** – смерть от внешних причин

РФ - 9,3%

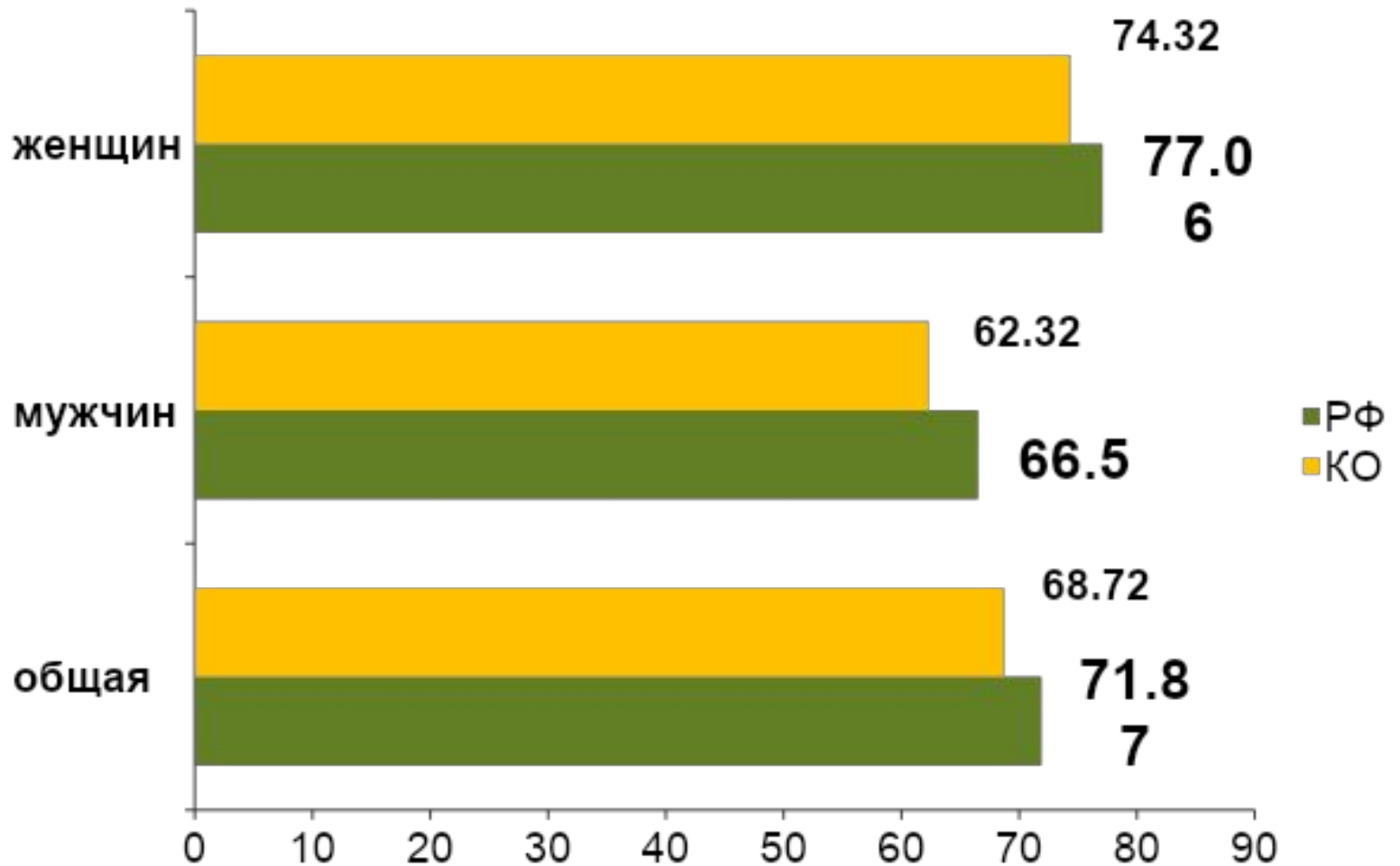
КО - 11,3%

- от самоубийств
- от транспортных несчастных случаев
- отравлений алкоголем
- несчастных

- от самоубийств
- от отравления алкоголем
- от транспортных

случаев

# Продолжительность жизни на 2016 год



# Режимы воспроизводства

## Простое

нет прироста численности населения, так как число рождений равно числу смертей. Число рождений на 100 семей будет находиться в пределах 250-260

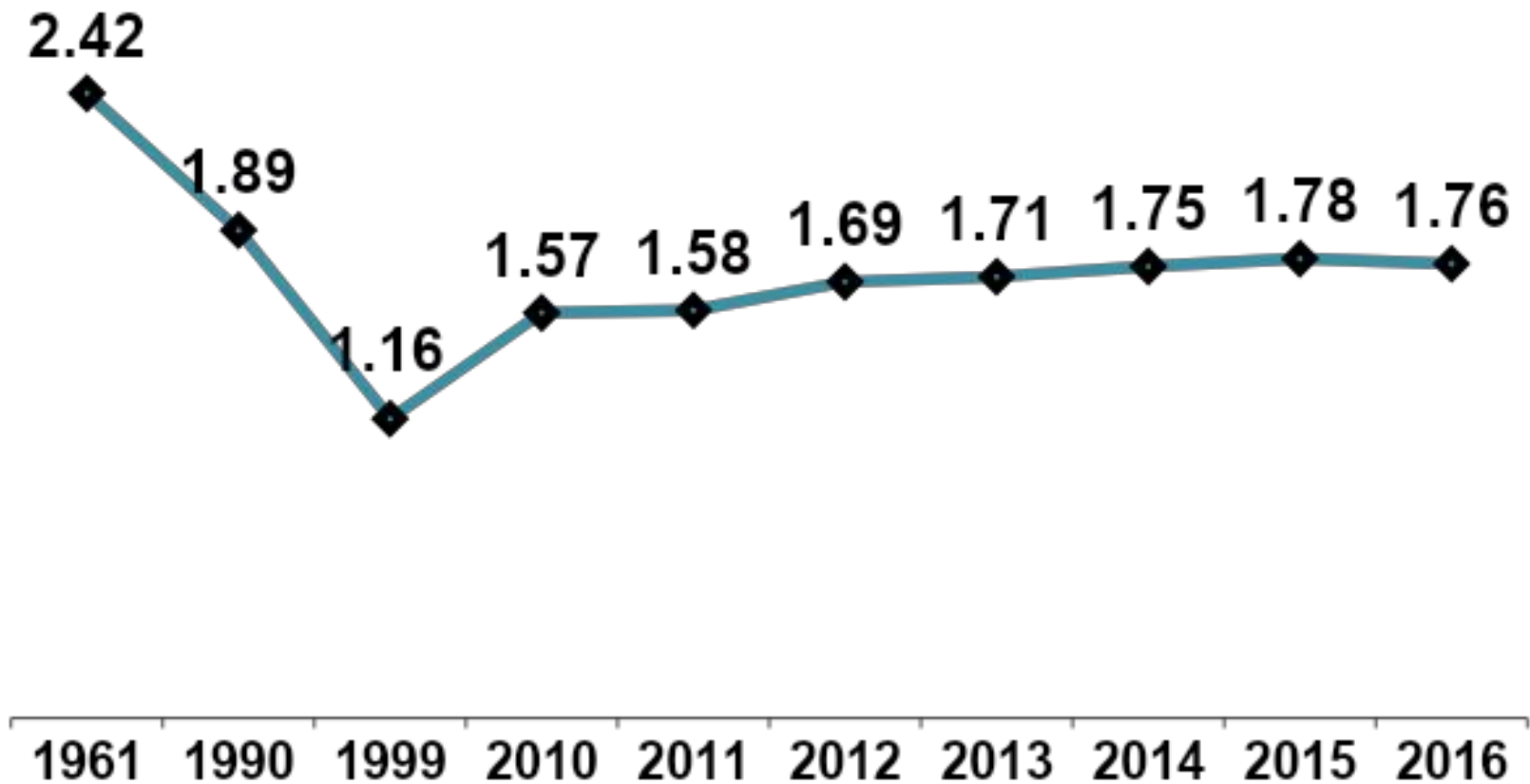
## Ссуженное

депопуляция населения, т.е. старение нации. При таком режиме число рождений на 100 семей ниже 250

## Расширенное


характерно превышение рождений над числом смертей. такой режим обеспечивается в том случае, если на каждые 100 семей будет 260 и более рождений детей

# Суммарный коэффициент рождаемости в РФ



В Кузбассе в 2016 году –  
1.713





**Миграция населения – это**  
механическое прибытие и  
выбытие населения путем  
перемещения его через  
границы административно-  
территориальных образований  
или государств с целью  
перемены места жительства  
или места работы.



# Причины миграции

## Объективные

Экономические закономерности развития общественного производства:

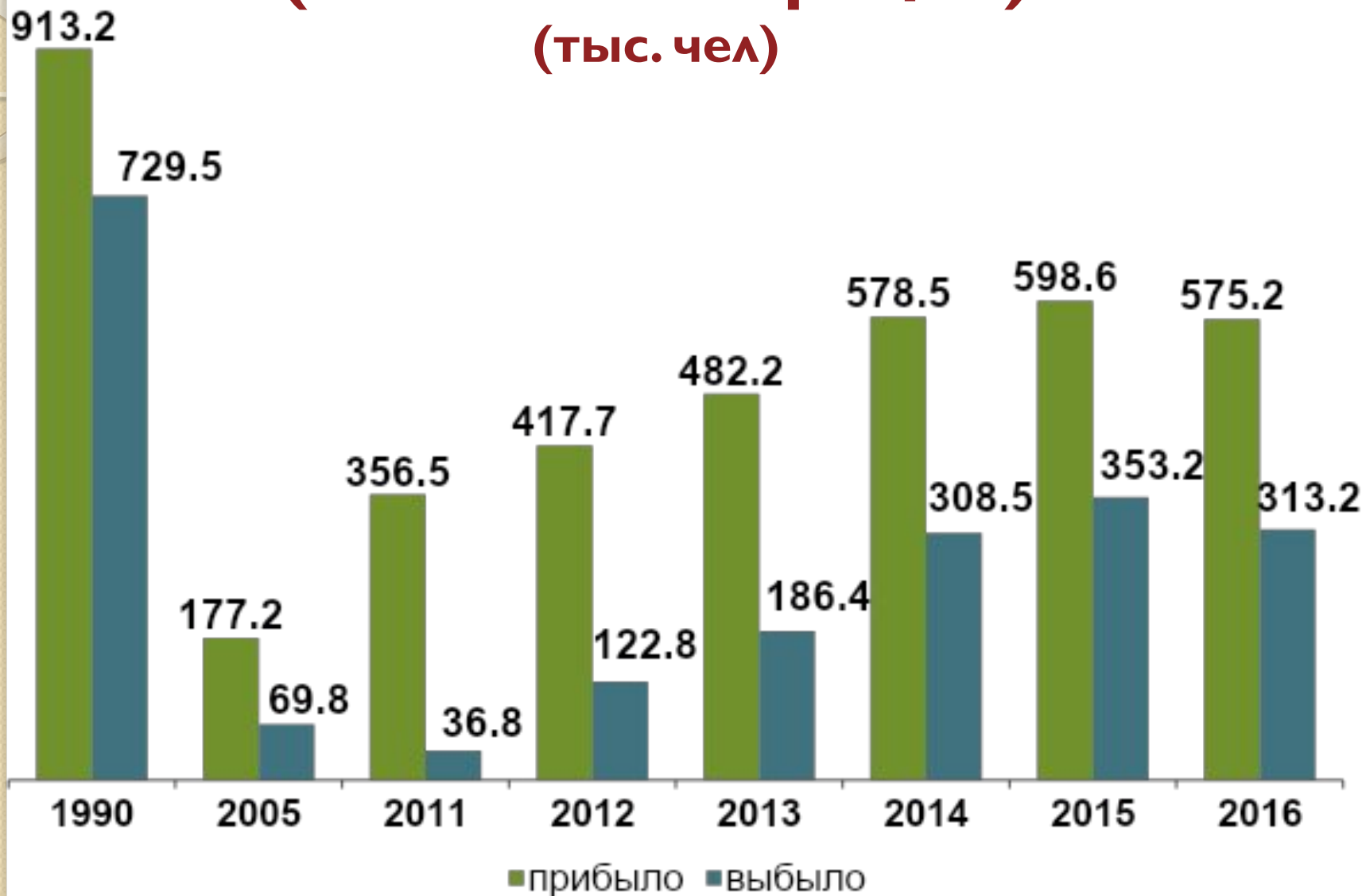
- Размещение производительных сил
- Уровень экономического развития региона
- Темпы роста экономики и трудовых ресурсов
- И т.д.

## Субъективные

Материальные и духовные потребности мигрирующих трудовых ресурсов, выражающиеся в личных интересах людей:

- Демографические факторы
- Национальные факторы
- Природно-климатические факторы
- Социальные факторы
- Экономические факторы
- И т.д.

# Механическое движение в РФ (внешняя миграция) (тыс. чел)



# Внешняя миграция страны прибытия

в % от прибывающих в  
РФ

## из стран СНГ

**(89,6%):**

- 1 место – Украина (32,4 %)
- 2 место – Узбекистан (12,4 %)
- 3 место – Казахстан (11 %)
- 4 место – Таджикистан (8 %)
- 5 место – Армения (7,6%)

## из стран ЕС (1,9%):

- 1 место – Германия (0,66 %)
- 2 место – Латвия (0,26 %)
- 3 место – Эстония (0,21 %)
- 4 место – Литва (0,13 %)
- 5 место – Греция (0,09 %)

## из других стран (6,9%):

- 1 место – Китай (1,51 %)
- 2 место – Грузия (1,18 %)
- 3 место – КНДР (1,02%)
- 4 место – Вьетнам (0,67 %)
- 5 место – Индия (0,48 %)

# Внешняя миграция страны выбытия

в % от выбывающих из  
РФ

## из стран СНГ

**(84,6%):**

1 место – Узбекистан (26,87 %)

2 место – Украина (13,6 %)

3 место – Таджикистан (10,27 %)

4 место – Казахстан (8,77 %)

5 место – Армения (7,12%)

## из стран ЕС

**(3,26%):**

1 место – Германия (1,28 %)

2 место – Эстония (0,28 %)

3 место – Латвия (0,27 %)

4 место – Финляндия (0,19 %)

5 место – Литва (0,17 %)

## из других стран

**(10,1%):**

1 место – Китай (2,78 %)

2 место – КНДР (1,83 %)

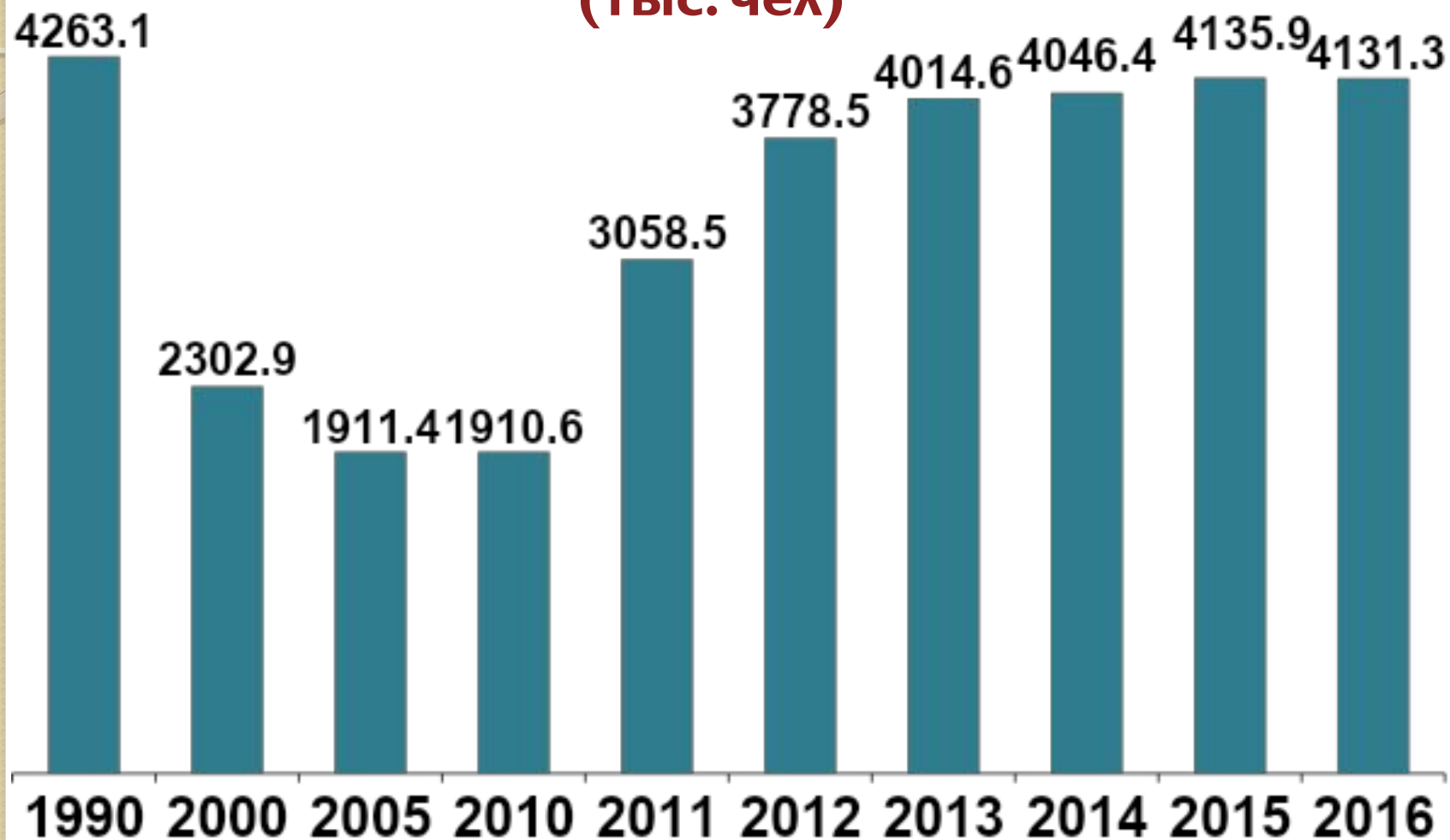
3 место – Грузия (1,06%)

4 место – Вьетнам (0,85 %)

5 место – Турция (0,62 %)

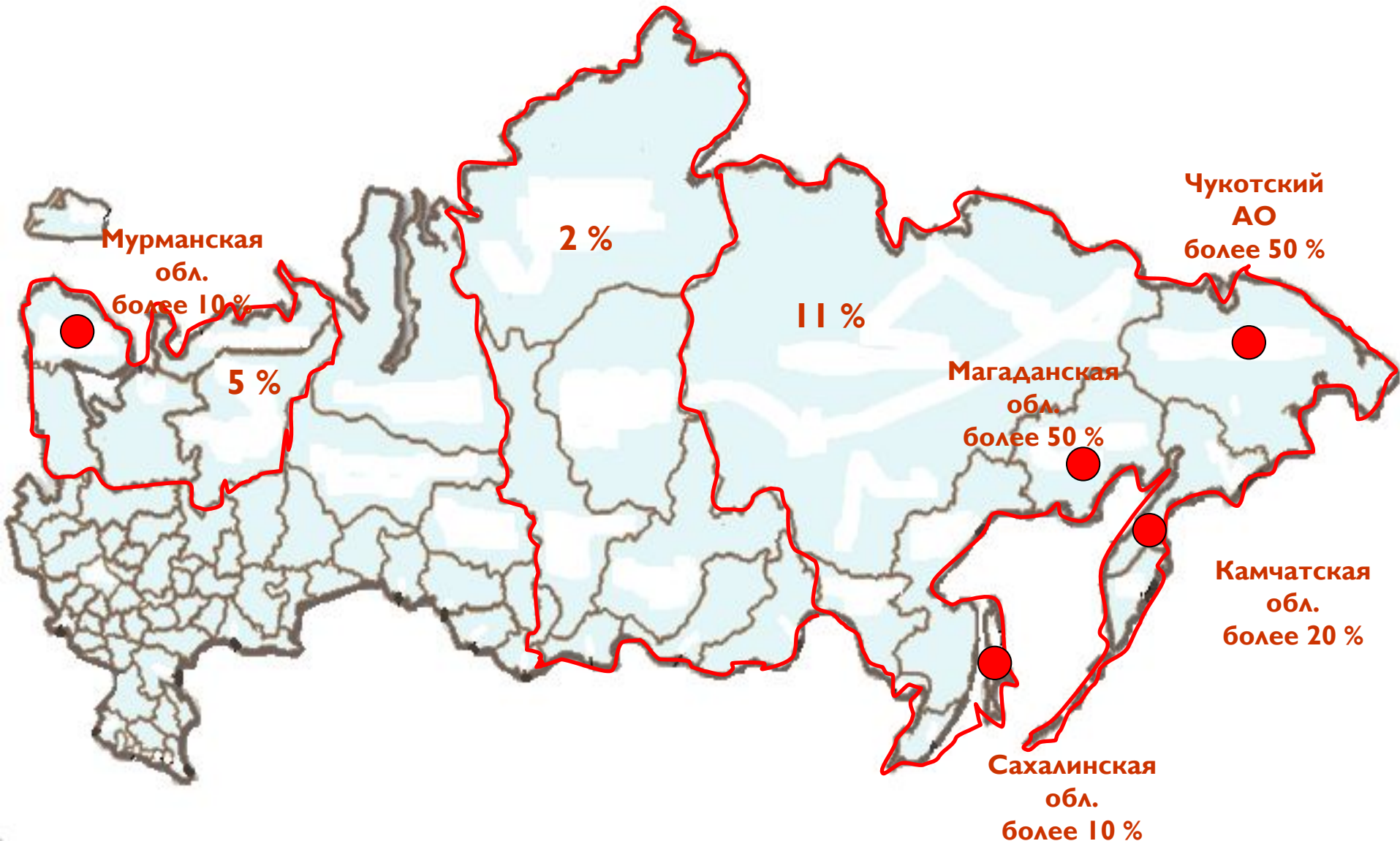
# Механическое движение в РФ (внутренняя миграция)

(тыс. чел)



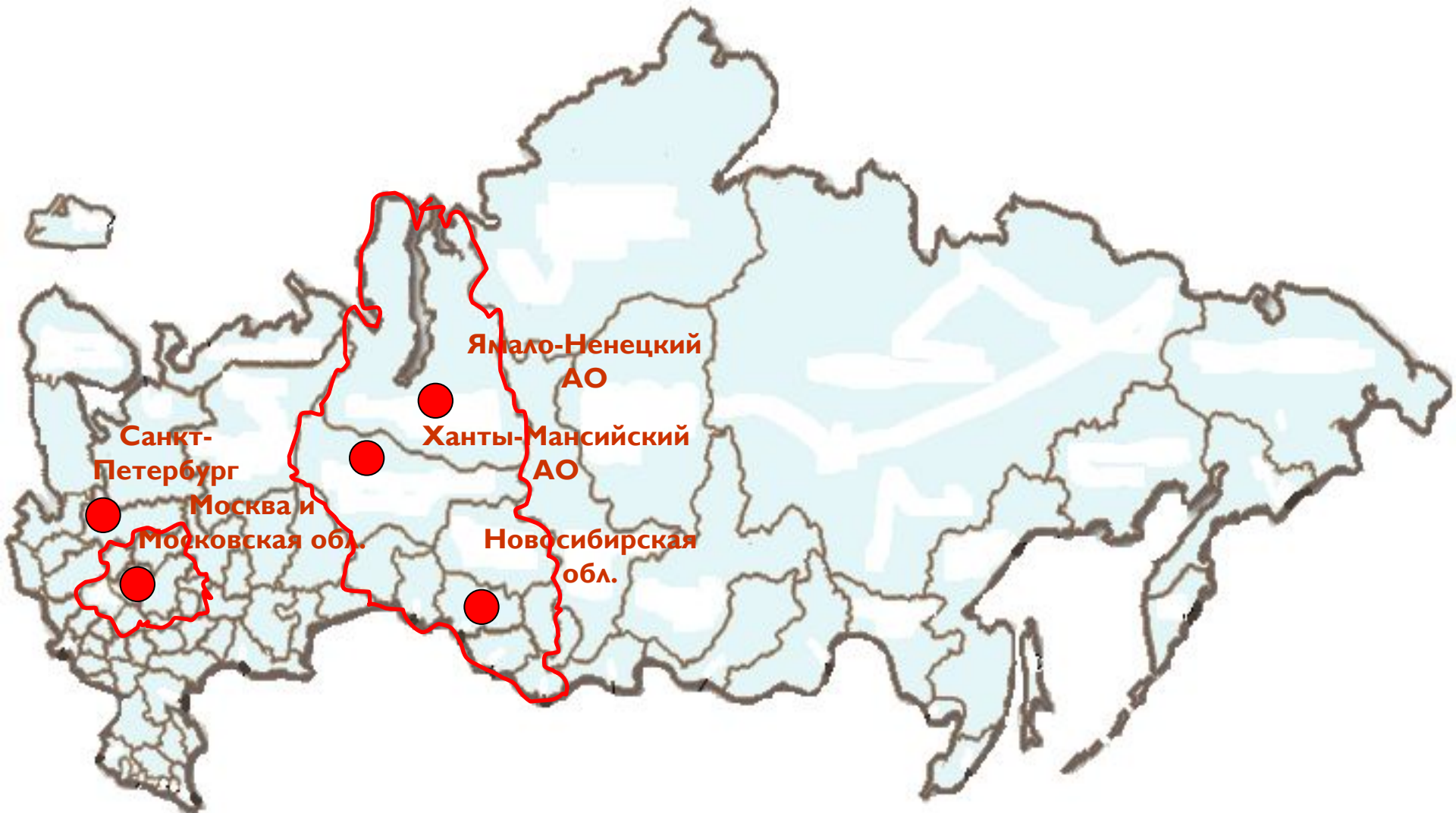
# Внутренняя миграция

## Зоны оттока



# Внутренняя миграция

## Зоны притока



# Активные Федеральные округа

- Центральный 957,8 тыс. чел.
- Приволжский 834,8 тыс. чел.
- Сибирский 617 тыс. чел.

## Внутри Сибирского Федерального округа

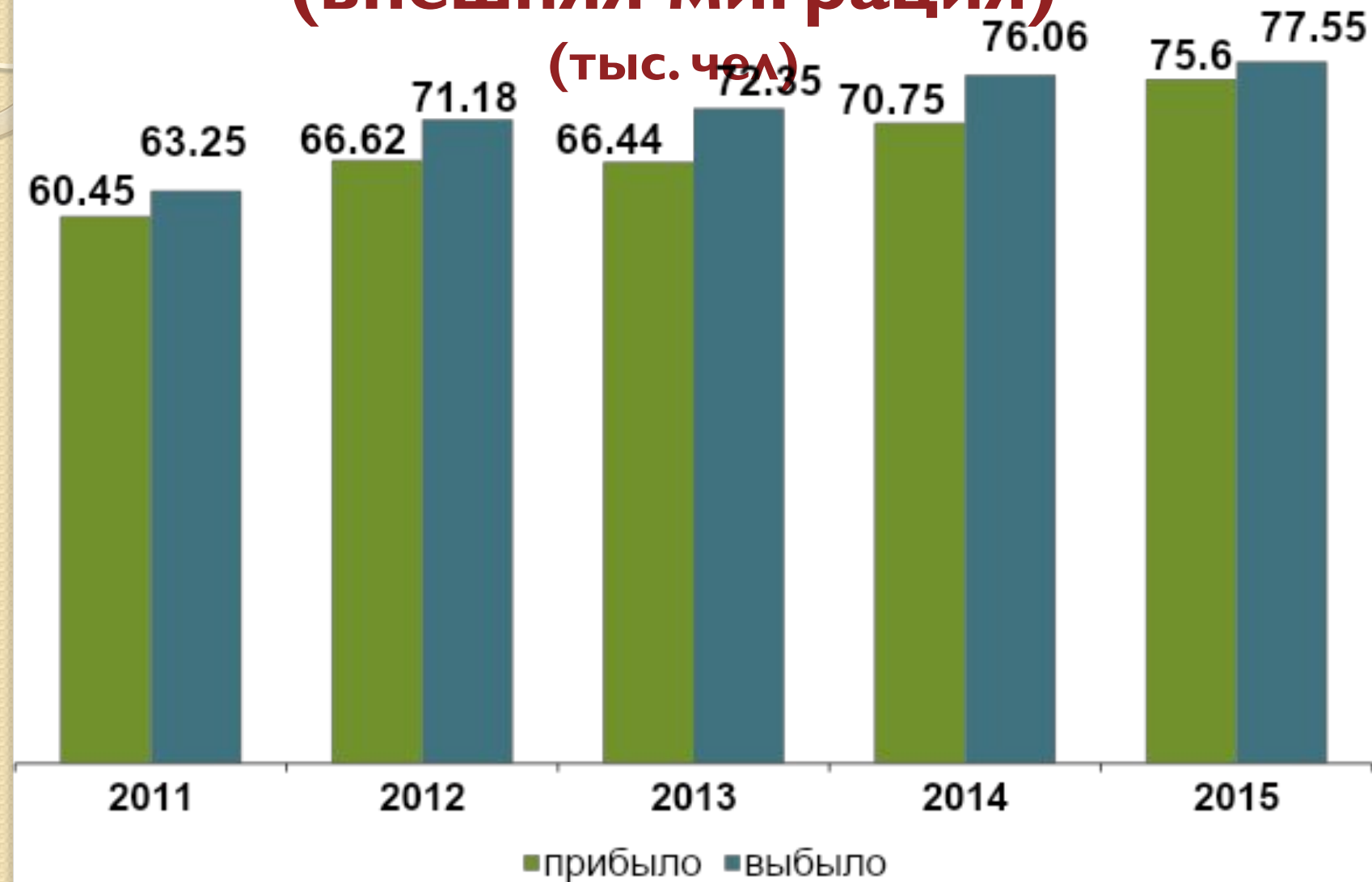
- Красноярский край
- Новосибирская область
- Алтайский край



# Механическое движение в Кузбассе

(внешняя миграция)

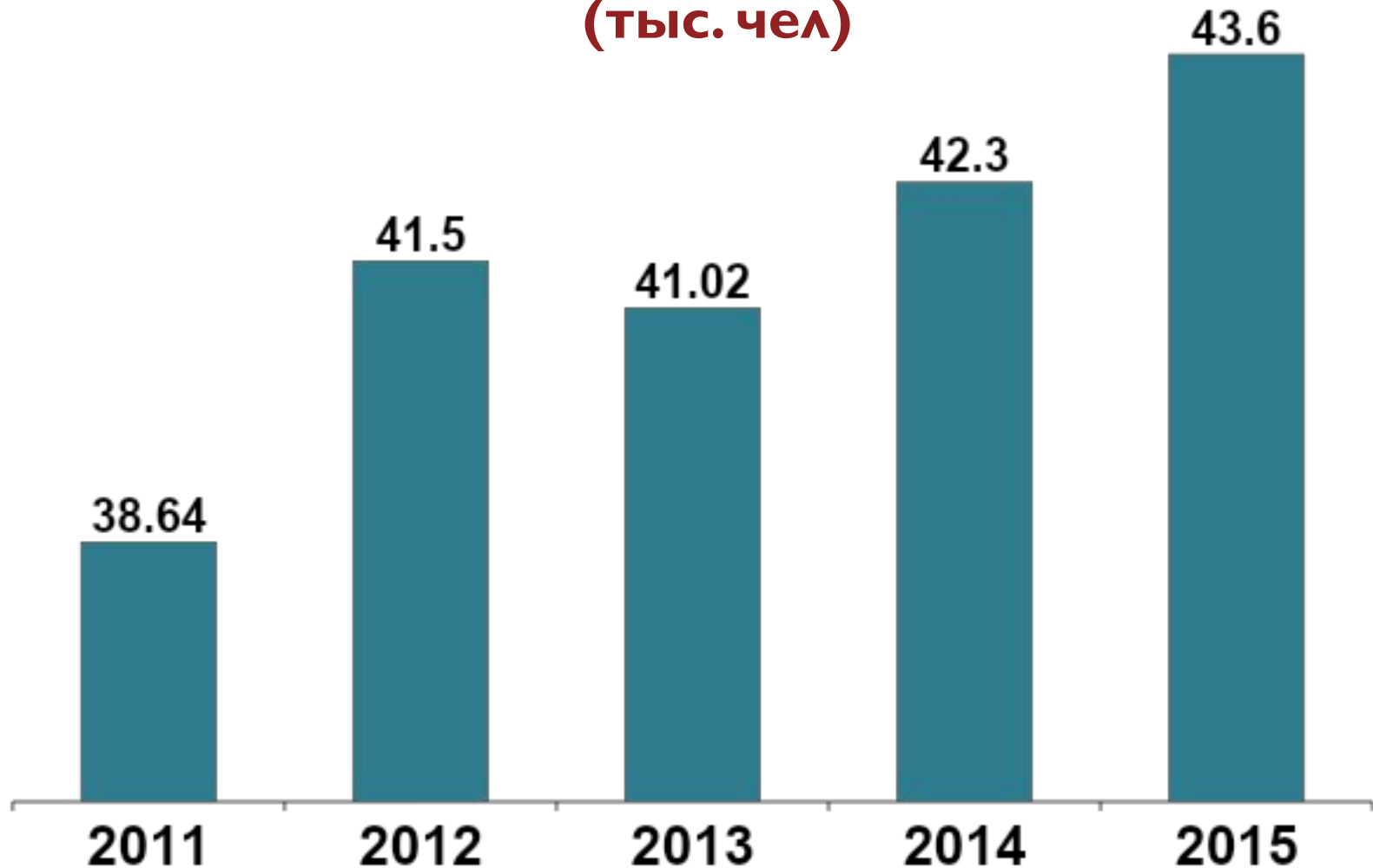
(тыс. чел.)



# Механическое движение в Кузбассе

(внутренняя миграция)

(тыс. чел)



# Типы воспроизводства

## Интенсивный

Связан с изменением качественных характеристик трудовых ресурсов: ростом образования, квалификации, физических и умственных способностей и т.д.

## Экстенсивный

Увеличение численности трудовых ресурсов в отдельных регионах и по стране в целом без изменения их качественных характеристик

# Фазы воспроизводства

## 1. Фаза производства

- появление новых ресурсов для труда на основе естественного производства населения
- приобретение людьми способности к труду в системе образования

## 2. Фаза распределения

- первичное распределение трудовых ресурсов по видам работ, предприятиям и отраслям
- перераспределение трудовых ресурсов, на основе спроса и предложения на рынке труда

## 3. Фаза использования

- трудовая деятельность, в процессе которой реализуется рабочая сила
- эффективное использование работников в организациях в соответствии с уровнем их квалификации

# Структура трудовых ресурсов

- Активная часть
- Пассивная часть

- Мужчины
- Женщины

- 15 - 29
- 30 - 49
- 50 - 54
- 55 - 59
- 60 - 72

По степени участия  
в общественном  
производстве

Половозрастная

**Трудовые  
ресурсы**

Образовательная

Профессионально-  
квалификационная

- Высшее
- Неполное высшее
- Среднее профессиональное
- Начальное профессиональное
- Общее полное
- Не имеют образования

- По профессиям
- По специальностям
- По квалификации

# Трудовые ресурсы

## Активная часть

**Активно участвует в общественном производстве**

- **Занятые**
- **Безработные**

## Пассивная часть

**Не участвует в общественном производстве**

- **Домохозяйки**
- **Учащиеся, студенты ДФО**
- **Не желающие работать независимо от причин**
- **Ит.д.**

# Классификация населения по МОТ

## НАСЕЛЕНИЕ

### Экономически активное население ЭАН

Занятое население

Безработное население

### Экономически пассивное население ЭПН

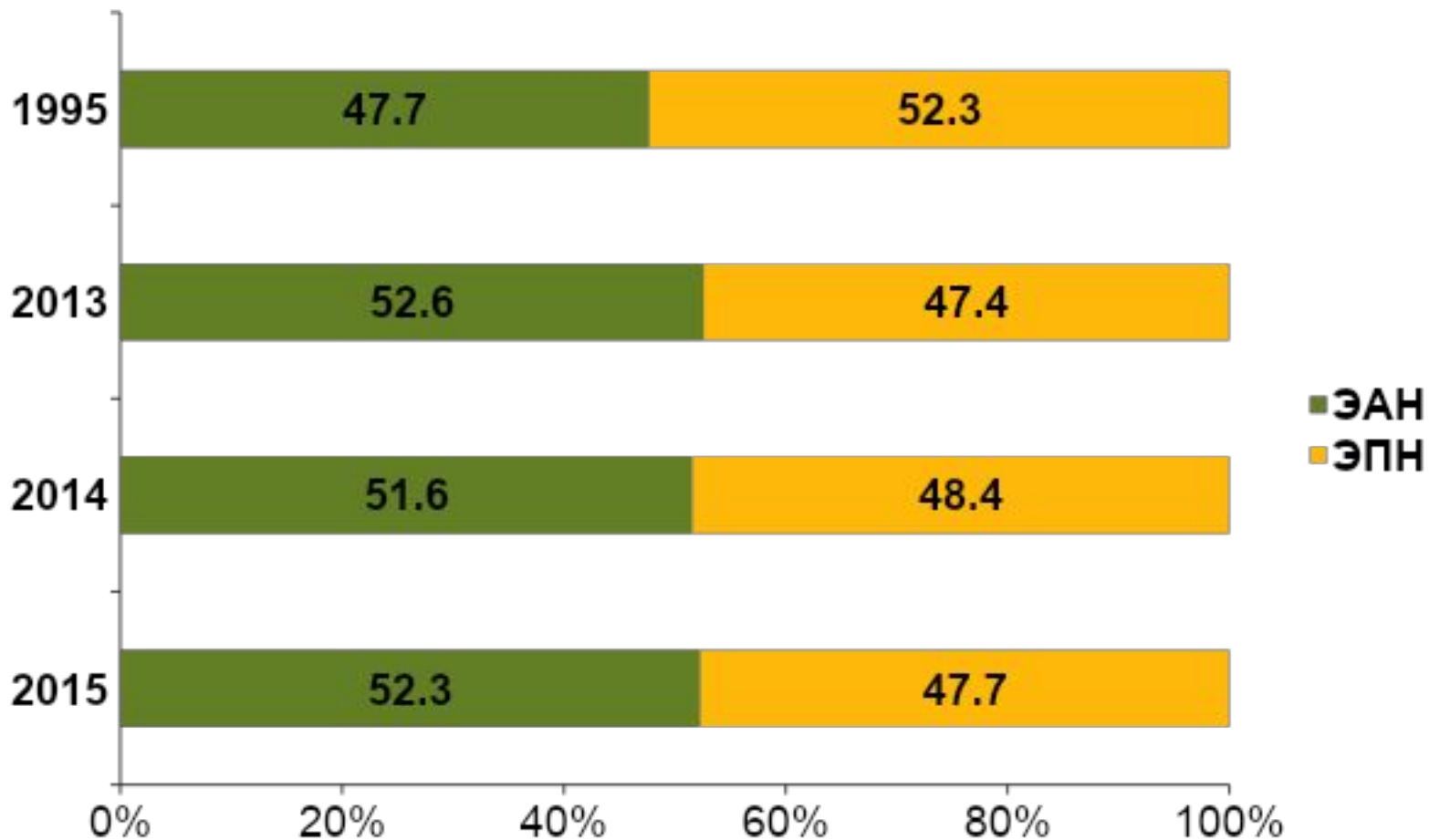
Студенты и учащиеся дневной  
Формы обучения

Получающие пенсии по старости,  
инвалидности и на других  
условиях

Занятые ведением домашнего  
хозяйства

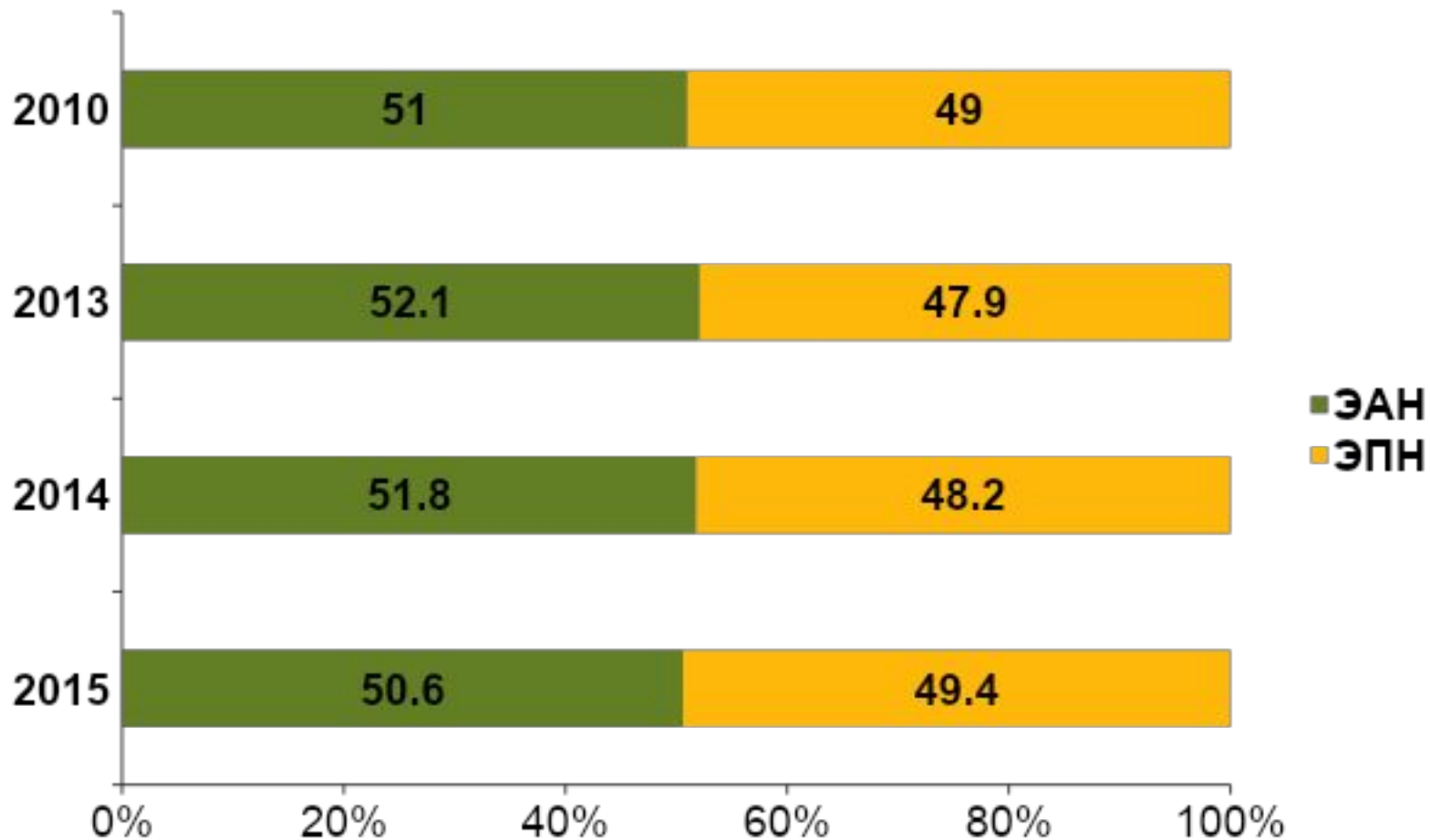
Другие лица, которые не хотят  
работать или не могут  
работать,  
независимо от источников  
ДОХОДОВ

# Экономическая активность населения России

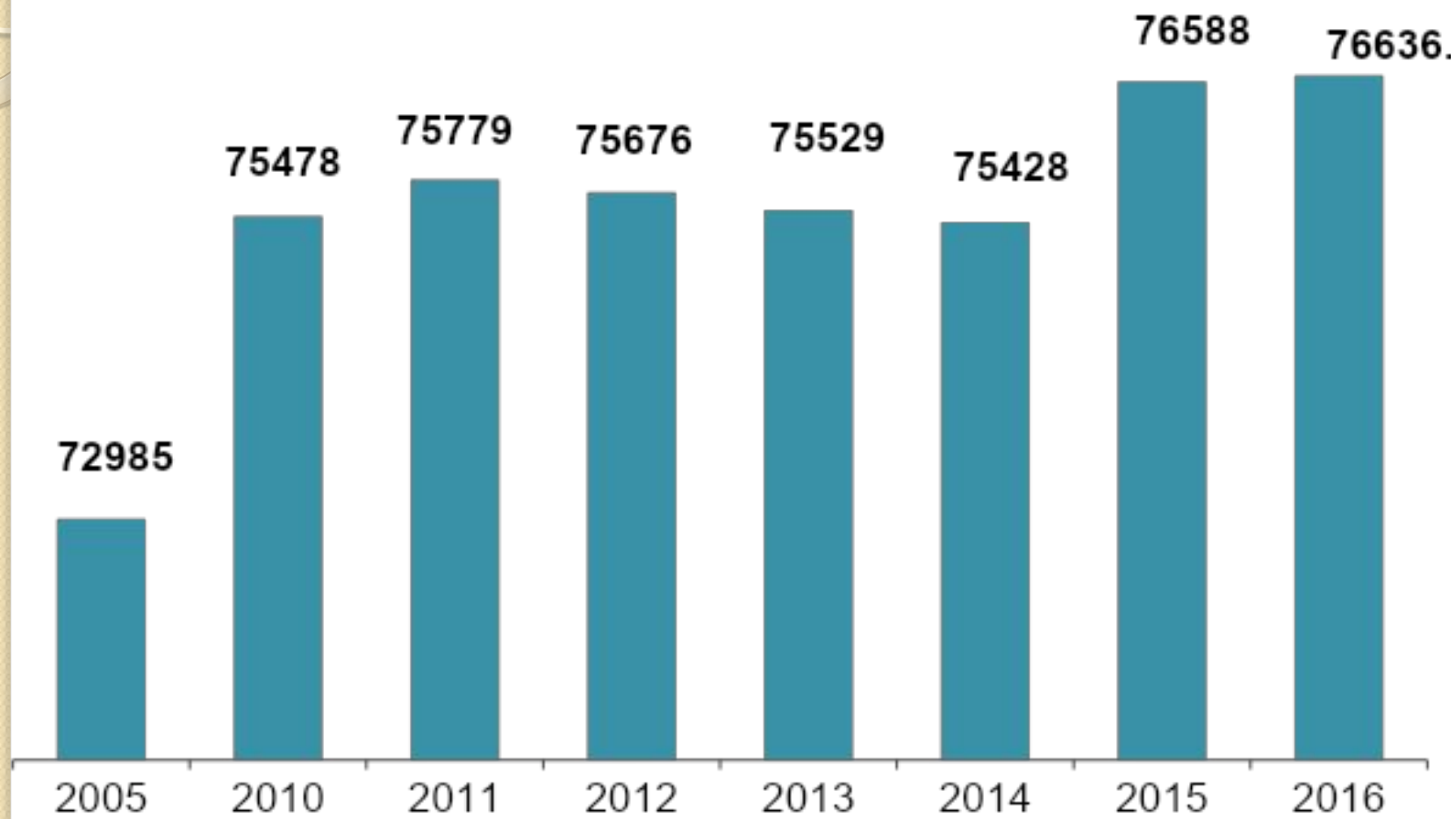




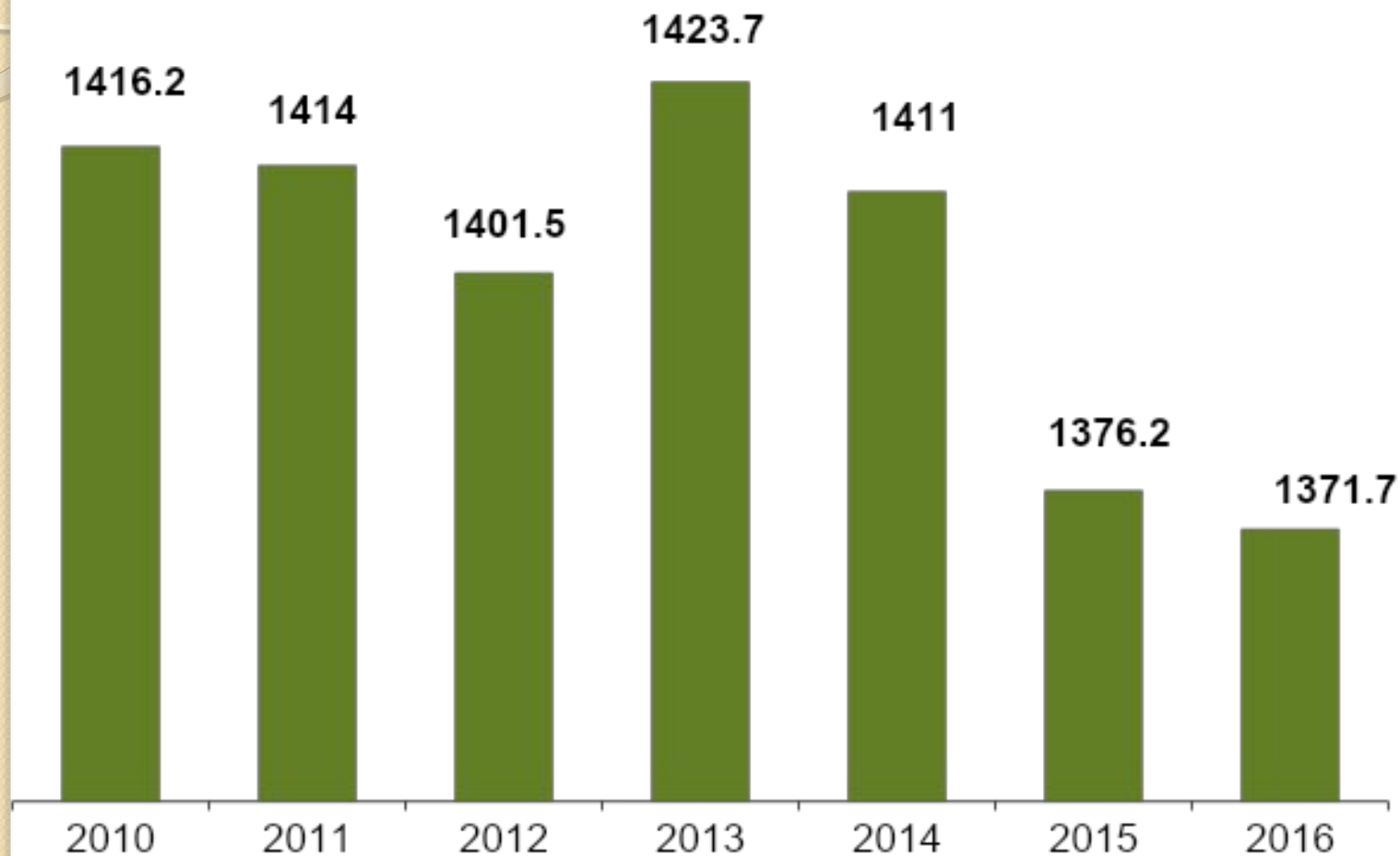
# Экономическая активность населения Кузбасса



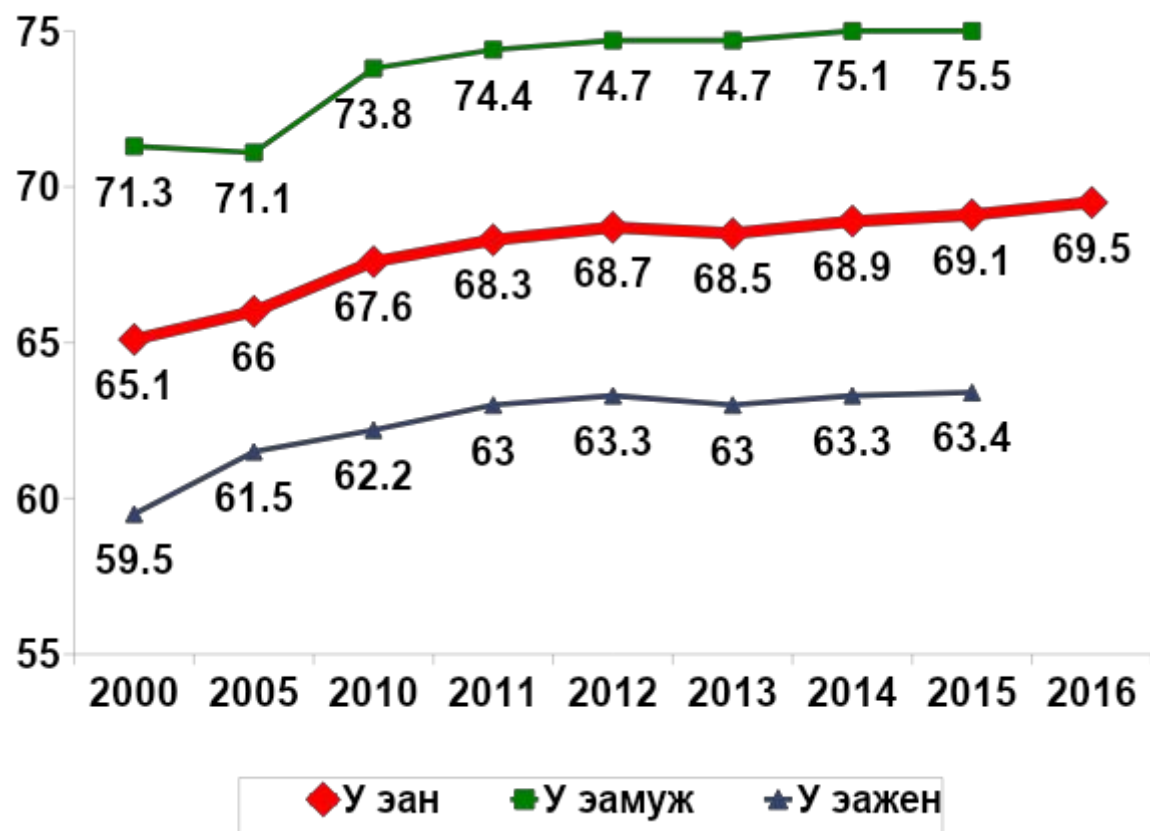
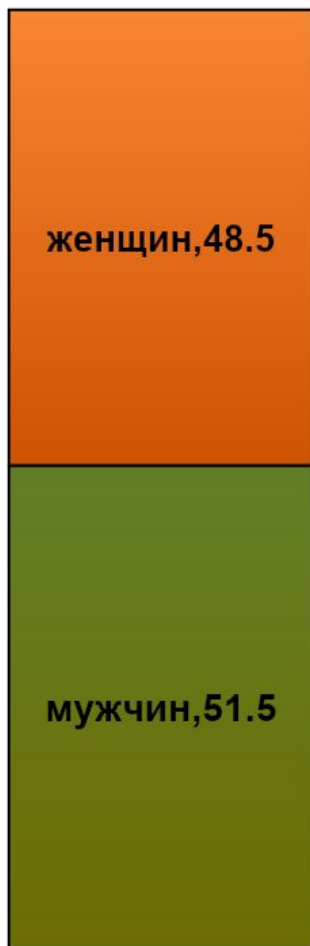
# Экономически активное население РФ, тыс. чел



# Экономически активное население КО, тыс. чел

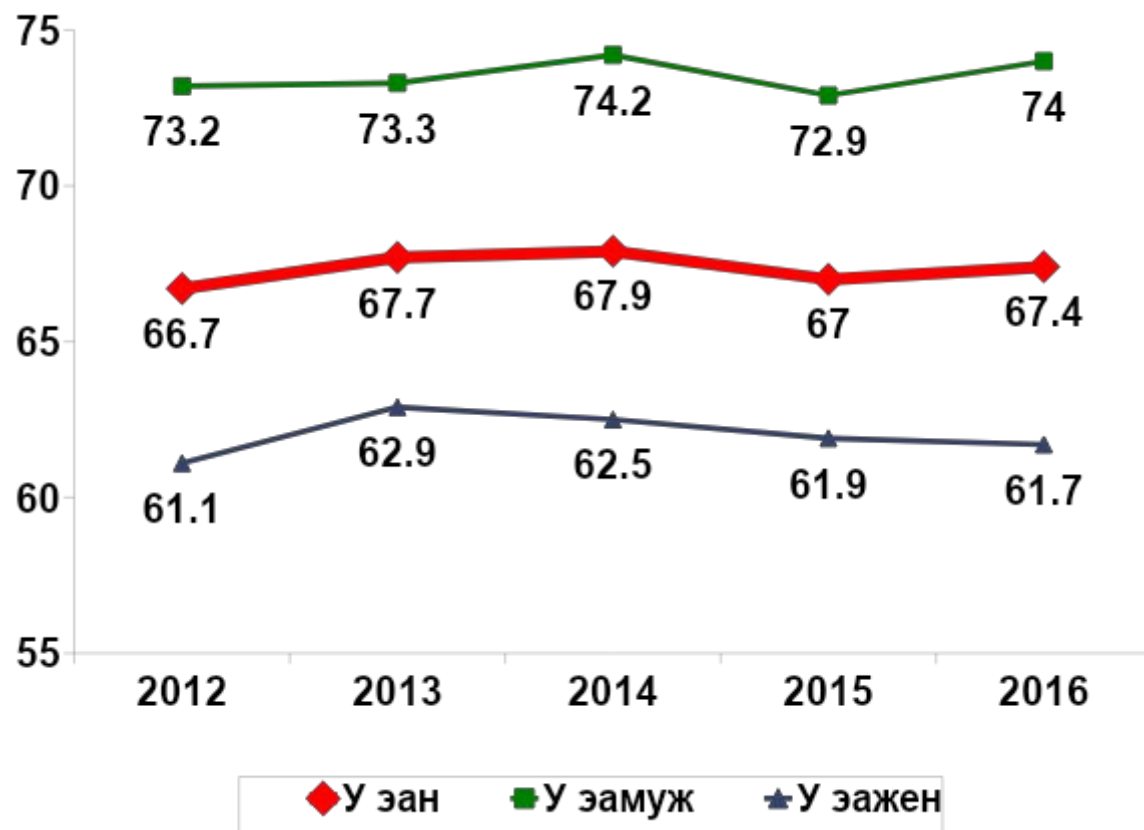


# Экономическая активность в РФ

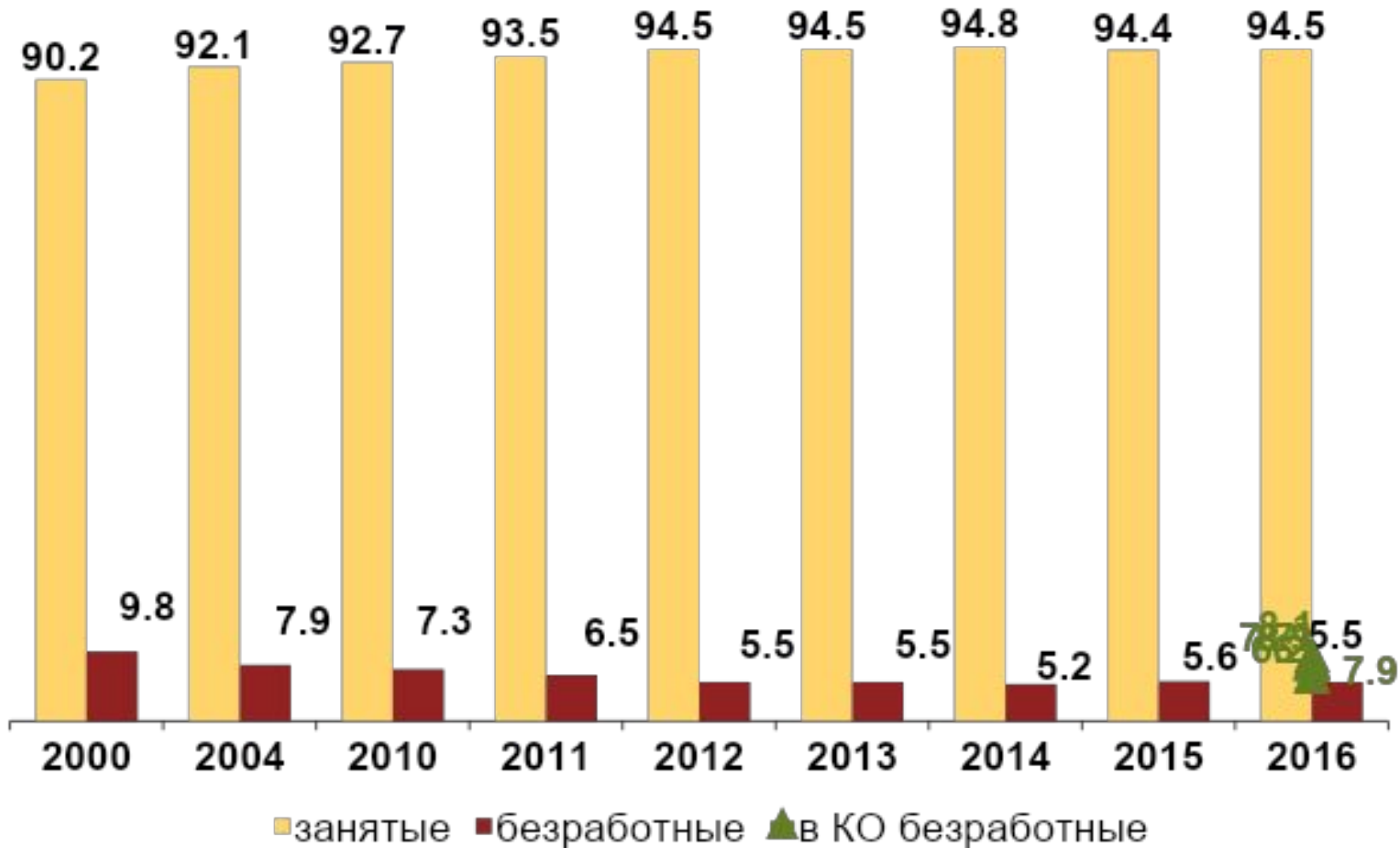


Средний возраст ЭАН – 40,2 года

# Экономическая активность в Кузбассе



# Структура экономически активного населения России (% от ЭАН)



# **Тема 2.**

## **Занятость населения.**

### **Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда**

- Занятость и занятое население
- Структура занятости
- Виды и формы занятости
- Безработица и безработное население
- Виды безработицы
- Последствия безработицы
- Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда




**Закон РФ «О занятости  
населения в РФ»**

**от 19.04.1991 г.**

**№ 1032-1**





**Занятость населения** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

# Занятые по Закону РФ:


- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ
- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы

# Занятые по Закону РФ:

- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций
- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйств

# Занятые по МОТ:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или отдельных граждан независимо от сроков получения непосредственной оплаты или доходов за свою деятельность;
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии;
- временно отсутствовали на рабочем месте по различным уважительным причинам.



**Занятость населения** – это определенные социально-трудовые и экономические отношения между работодателем и работником, по поводу включения последнего в общественно полезную трудовую деятельность на конкретном рабочем месте.

# Классификация занятости

Для классификации чаще всего используются такие понятия как **виды, типы и формы** занятости

«Социальная энциклопедия» (2000 г.) выделяет:

*2 вида занятости:*

- **работа по найму**
- **работа на собственном предприятии**

*и 5 типов занятости:*

- 1) **полная занятость** на основном месте работы
- 2) **работа неполное время**
- 3) **случайная работа**
- 4) **резервная работа**
- 5) **другие формы** нерегулярной занятости

# Классификация занятости

С.В. Андреев в своей докторской диссертации (1998 г.) выделяет:

**3 вида** занятости: 1) трудовая; 2) учебная; 3) военная;

**4 формы** трудовой занятости: 1) полная; 2) эффективная; 3) первичная; 4) вторичная.

Существует деление занятости на **стандартную (типичную)** и **нестандартную (нетипичную)**.

Чаще всего формами нетипичной занятости являются:

1) **частичная** занятость; 2) **временная** занятость; 3) занятость **на дому**.

Статья 5 закона о занятости выделяет:

- полную занятость;
- продуктивную (эффективную) занятость;
- свободно избранную занятость.

**Варшавская Е.Я.** предлагает выделять 2 формы занятости:

1) экономические; 2) организационные.

**В первом случае** рассматривается социально-экономическая сущность занятости, чаще всего на макроуровне. В этом случае правомерно выделять такие понятия как «полная», «рациональная», «эффективная» «продуктивная» занятость. Эти категории показывают степень соответствия отношений занятости потребностям экономики в целом и отдельного человека.

**Во втором** речь идет о занятости как социально-экономическом явлении в конкретных условиях хозяйствования, то есть здесь речь идет о конкретных способах организации участия людей в общественно-полезной деятельности.



**Полная занятость** характеризует количественную сторону занятости. Речь идет о такой ситуации, при которой работой обеспечены все нуждающиеся в ней и желающие работать. Такая ситуация соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением.

**Эффективная (продуктивная) занятость** характеризуется с двух точек зрения:

- 1) **с экономической** – как наиболее полное использование человеческих ресурсов;
- 2) **с социальной** – как наиболее полное соответствие интересам человека труда.

# ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ



КРИТЕРИИ

ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

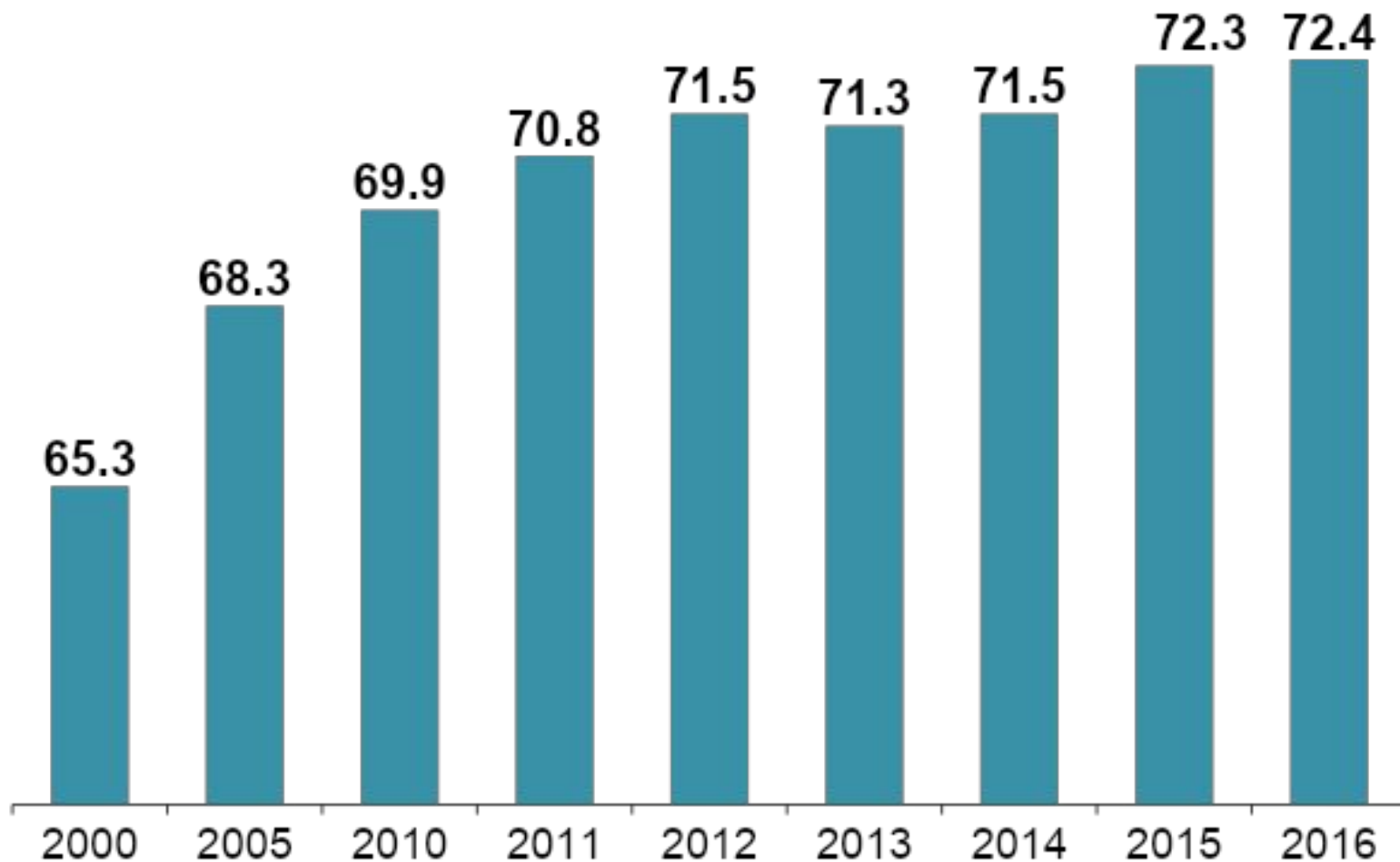
**Классификация организационных форм занятости**

# Две основные функции занятости:

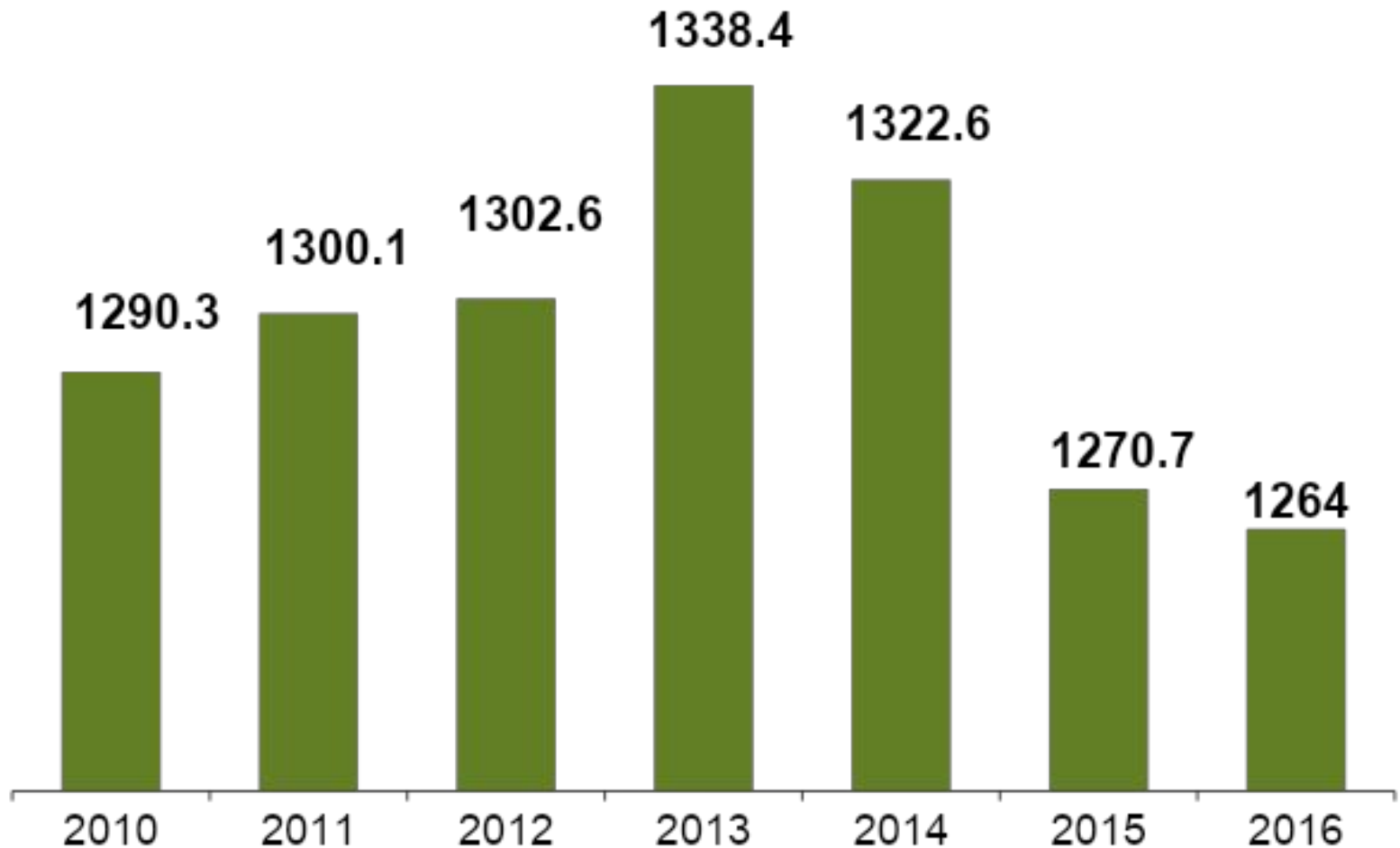
- 1. Экономическая,** то есть обеспечение работников экономически целесообразными (а не любыми) рабочими местами в целях создания материального и духовного богатства общества.
- 2. Социальная,** которая показывает зависимость всестороннего развития человека от занятости в различных ее видах, типах и формах.

# Занятые в РФ

(млн. чел.)



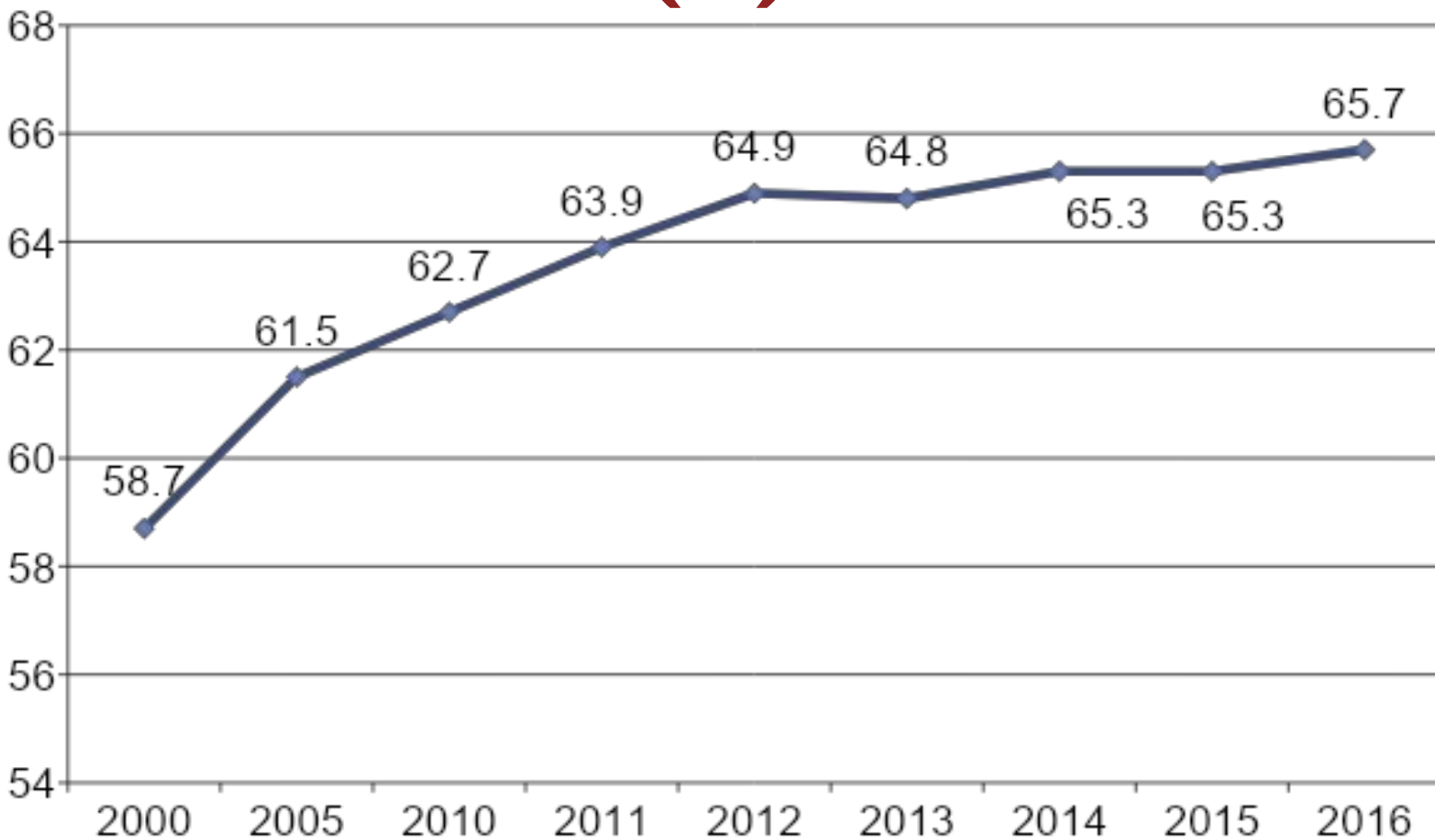
# Занятые в Кузбассе (тыс. чел.)



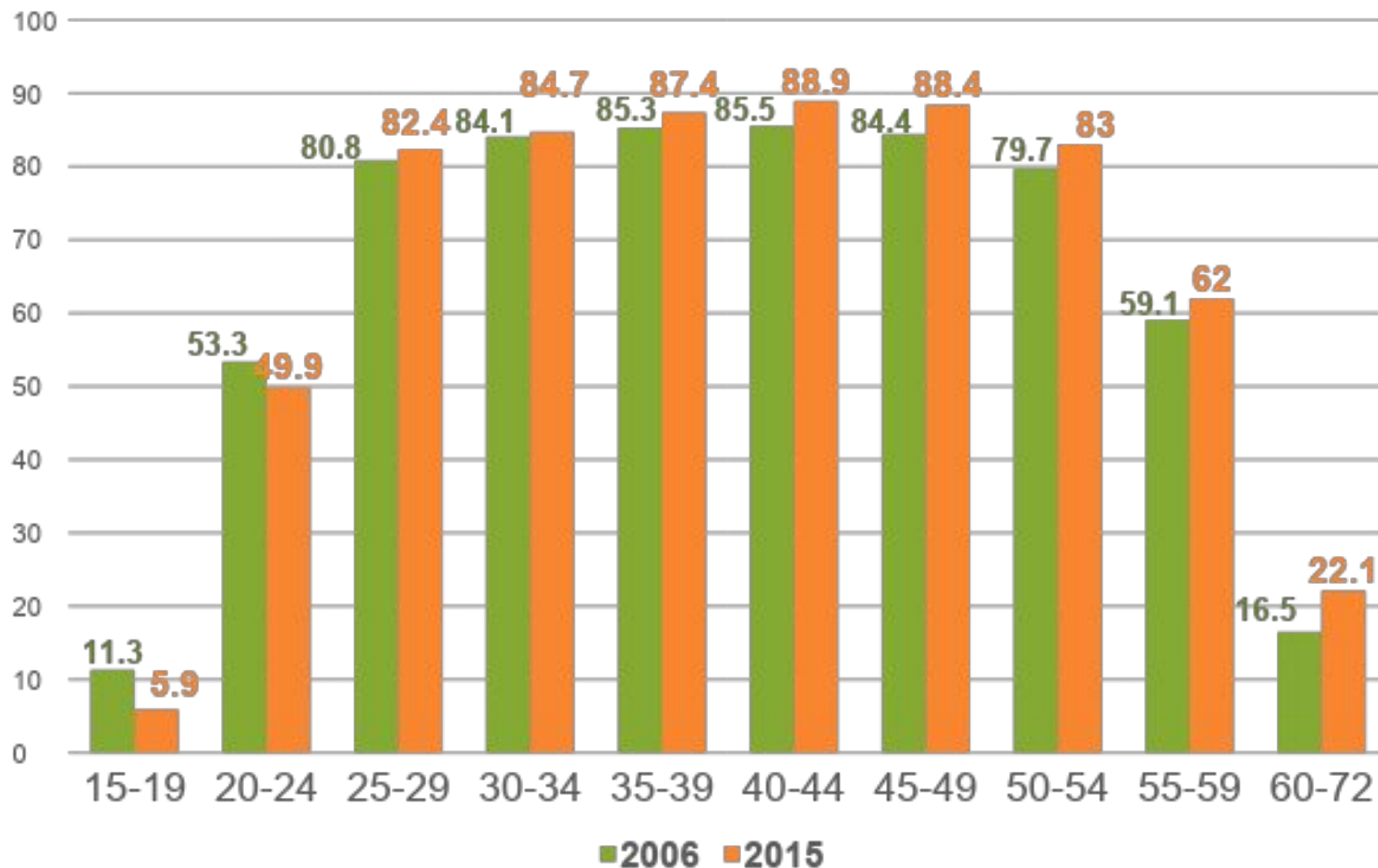
# Показатели занятости:

- Уровень занятости
- Пропорции распределения занятых по сферам общественно полезной деятельности
- Различные структуры занятых:
  - Профессионально-квалификационная
  - Образовательная
  - Половозрастная
  - По формам собственности
  - По видам деятельности (отраслям)

# Уровень занятости в РФ (%)

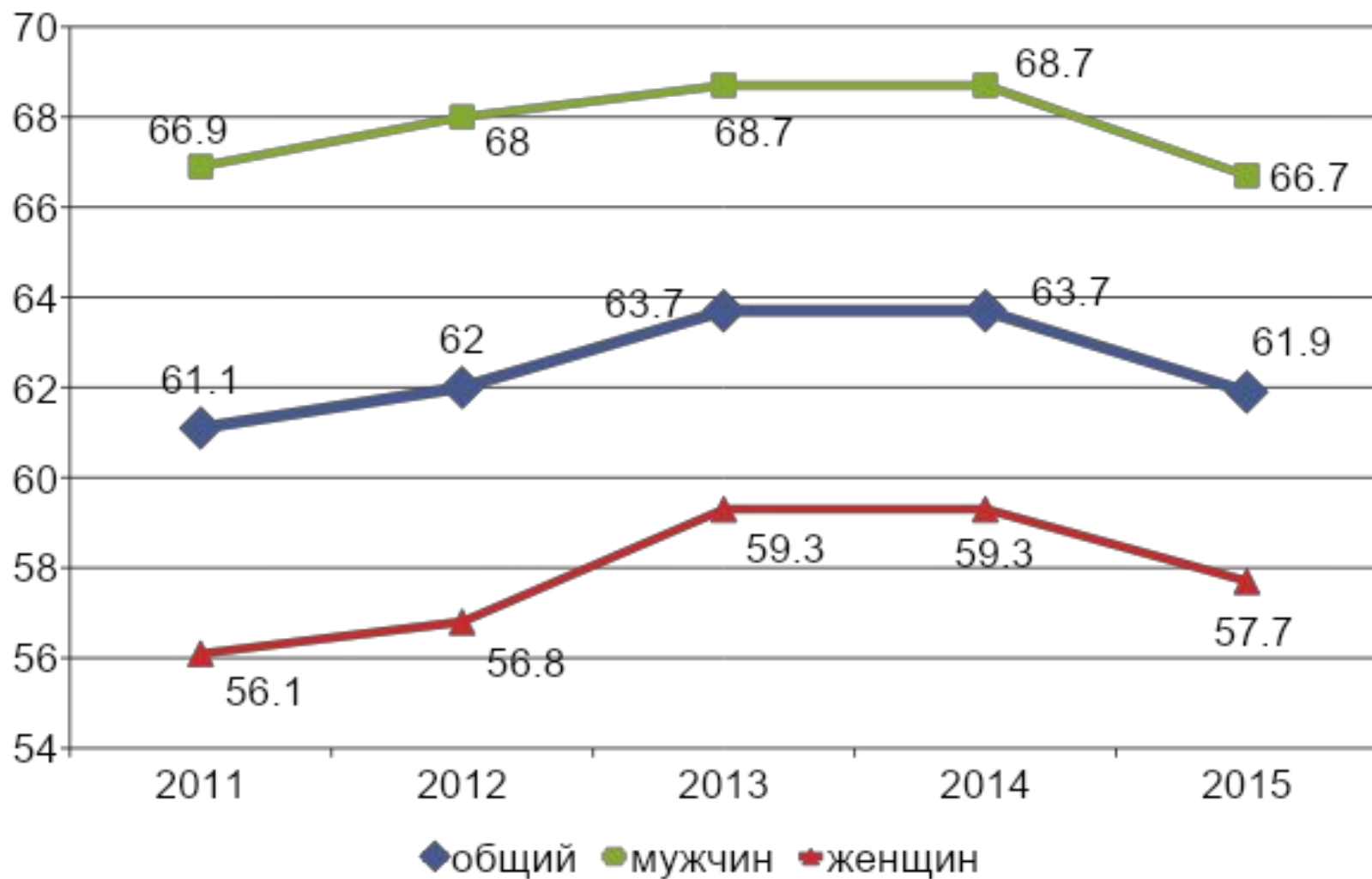


# Уровень занятости по возрастам в РФ (%)

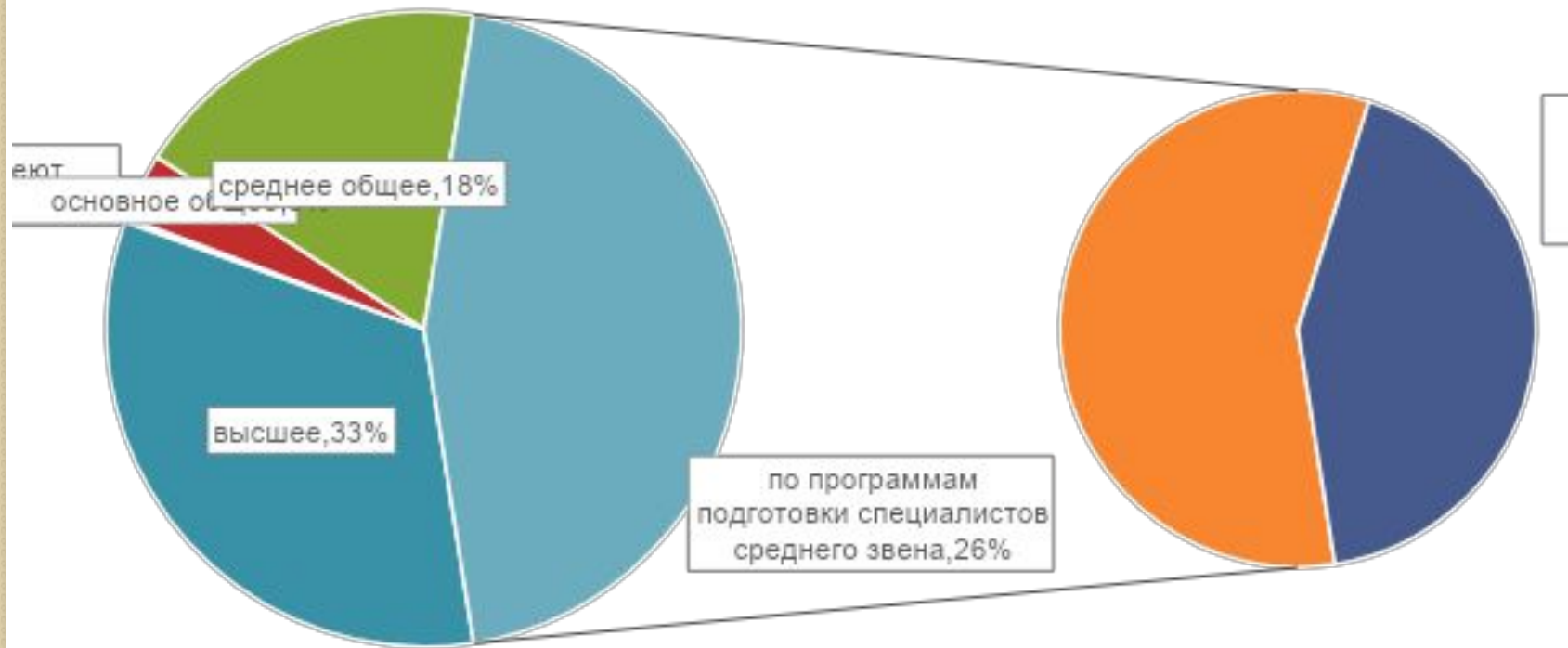




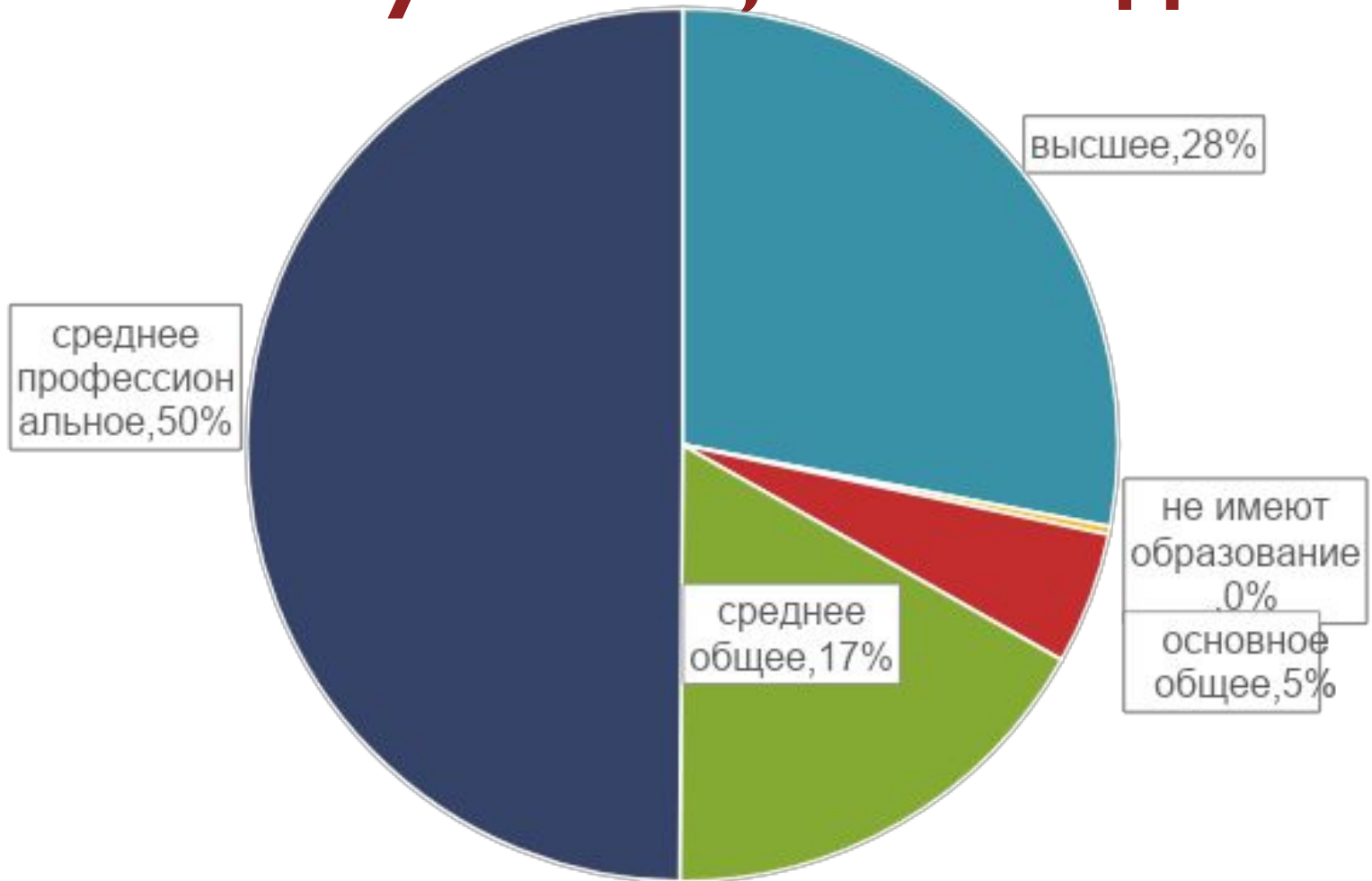
# Уровень занятости в Кузбассе (%)



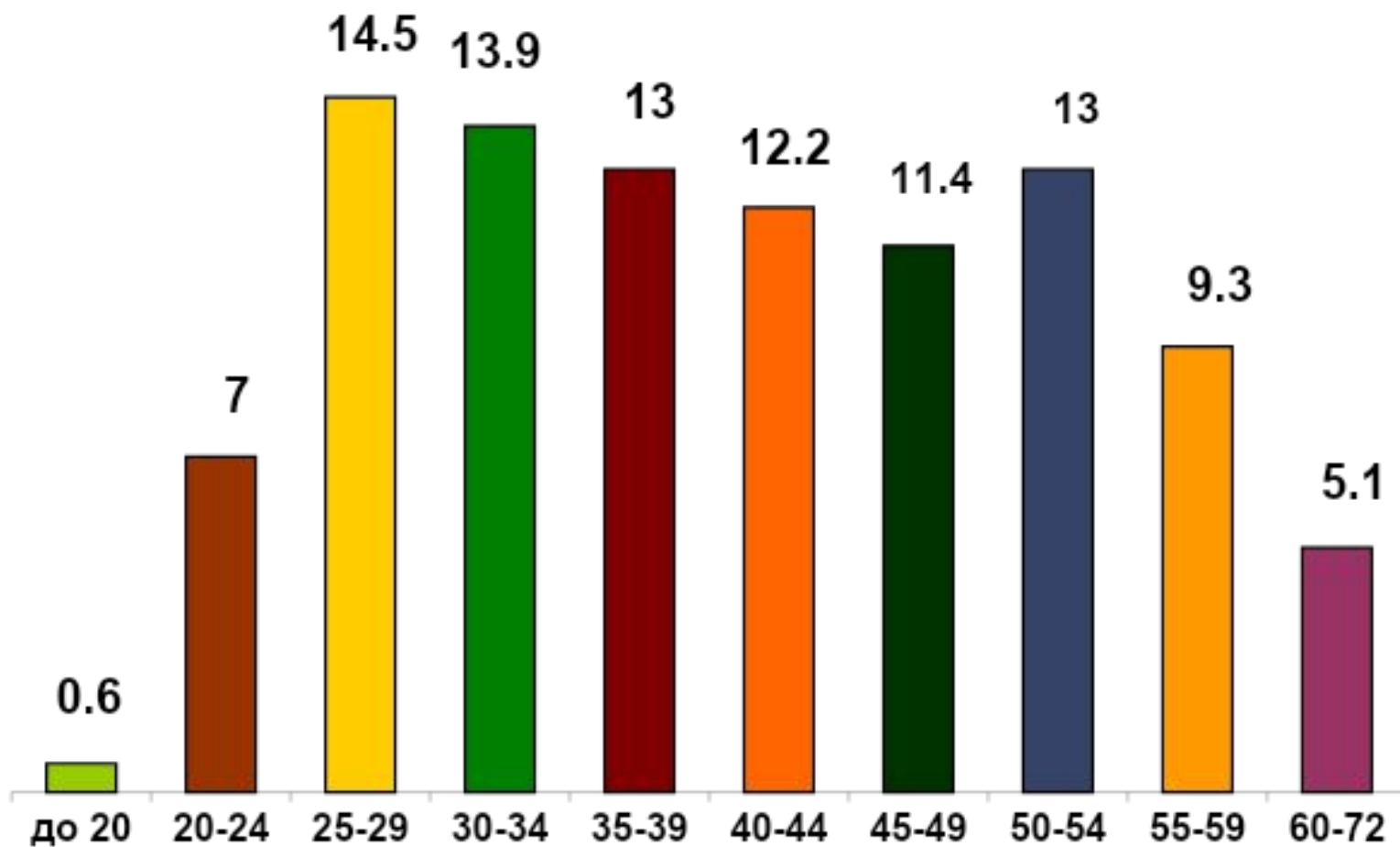
# Занятые по уровню образования в РФ, 2015 год



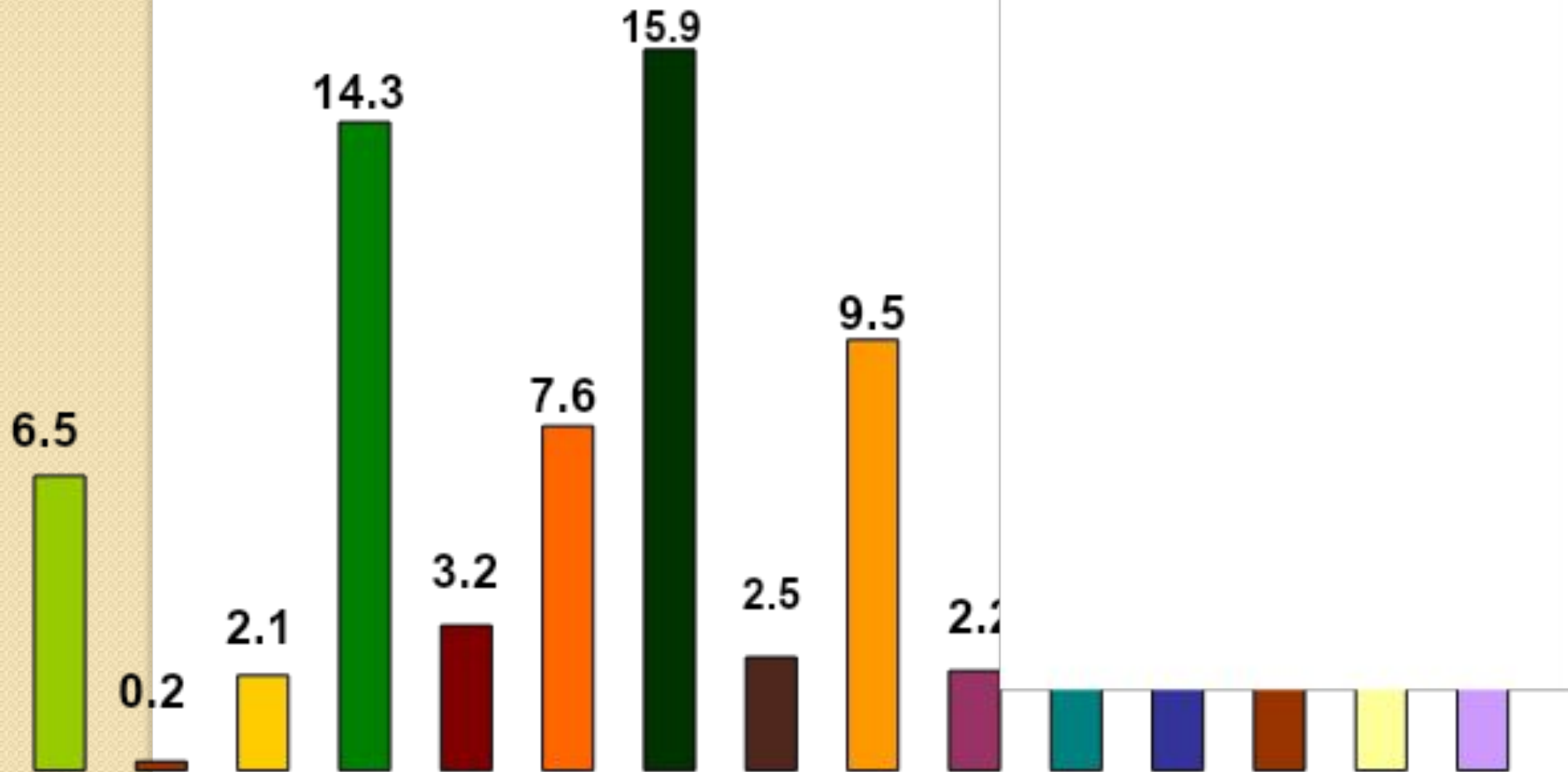
# Занятые по уровню образования в Кузбассе, 2015 год



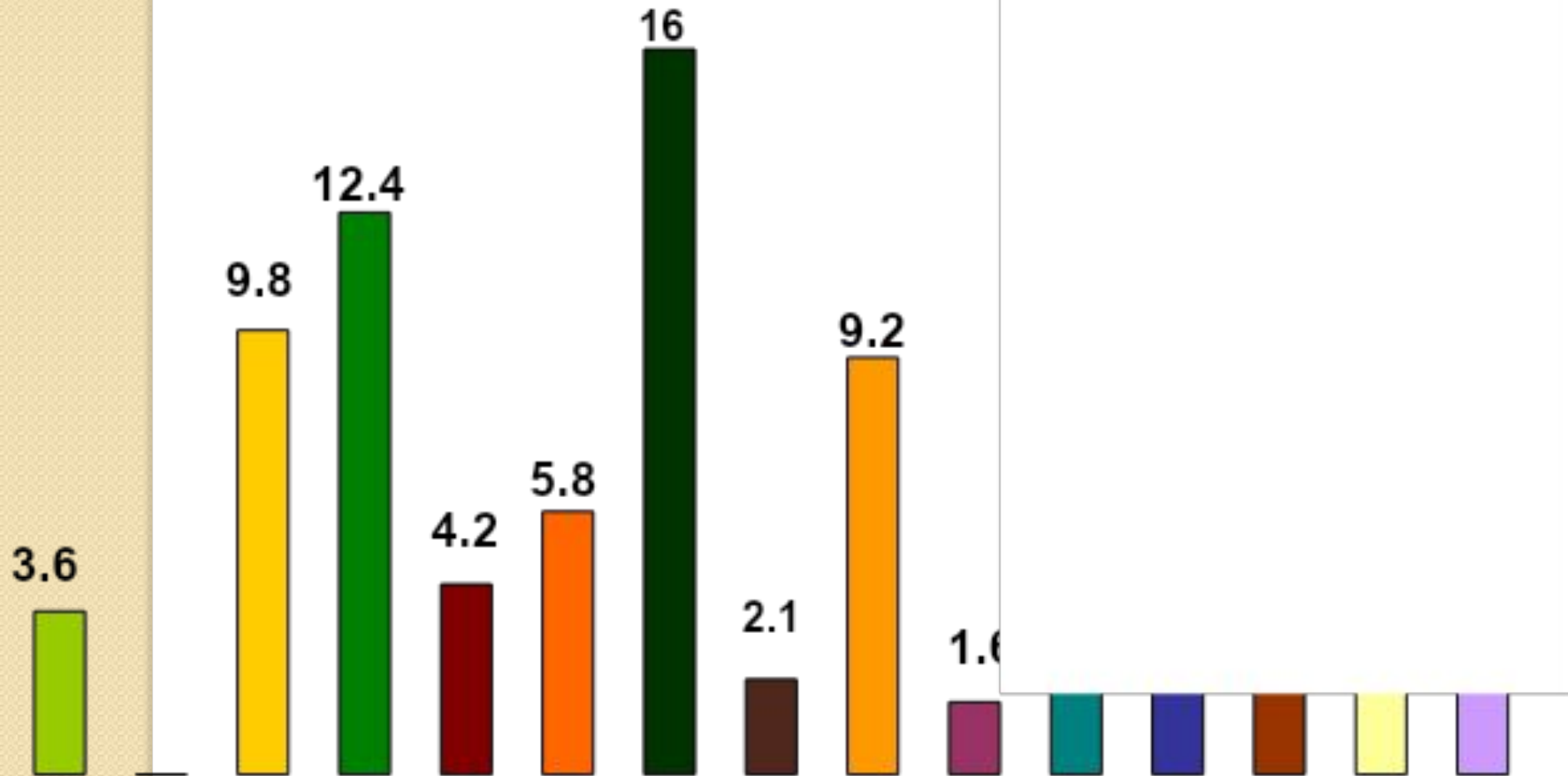
# Занятые по возрасту 2015 год (%)



# Занятые по видам экономической деятельности в РФ 2015 год (%)



# Занятые по видам экономической деятельности в РФ 2015 год (%)



# Занятые по квалификации 2015 год (%)

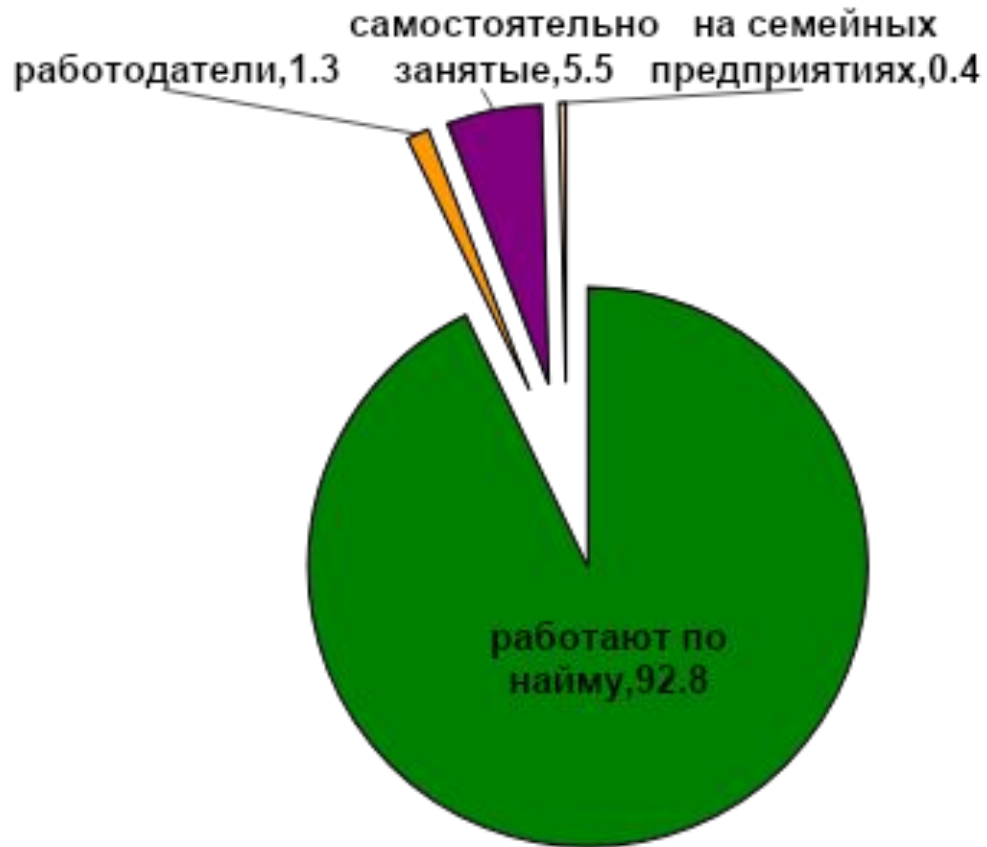




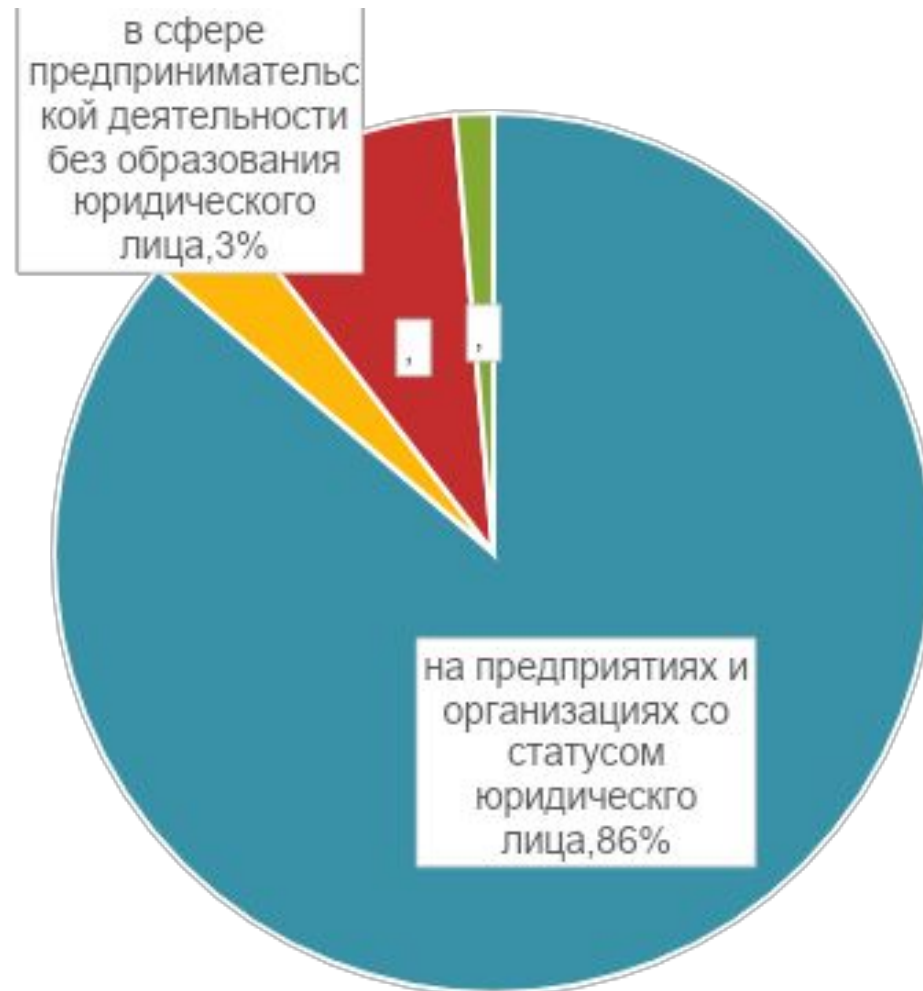
# **Занятые по формам собственности в 2015 году (%)**




# Занятые по статусу занятости 2015 год (%)



# Занятые по основному месту работы в Кузбассе (%)





[www.gks.ru](http://www.gks.ru) – федеральная служба  
государственной статистики

[www.hse.ru](http://www.hse.ru) – высшая школа  
экономики (раздел наука)

[www.ufz-kemerovo.ru](http://www.ufz-kemerovo.ru) –  
департамент труда и занятости  
населения Кемеровской области

[www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru) – федеральная  
служба по труду и занятости

# Показатели безработицы:

## ● Уровень безработицы

$$U_{общ} = \frac{Бобщ}{ЭАН} * 100\% \quad \text{МОТ}$$

$$U_{зарег} = \frac{Бзарег}{ЭАН} * 100\% \quad \text{Росстат}$$

$$U_{зарег} = \frac{Бзарег}{НТВ} * 100\% \quad \text{Государственная служба занятости}$$

# Показатели безработицы:

- Коэффициент напряженности

$$K_n = \frac{\text{Безработные}}{\text{Вакансии}}$$

# Показатели безработицы:

- Продолжительность поиска работы

- 4 мес. - 8 мес.

- продолжительная**

- 8 мес. - 1,5 лет **хроническая**

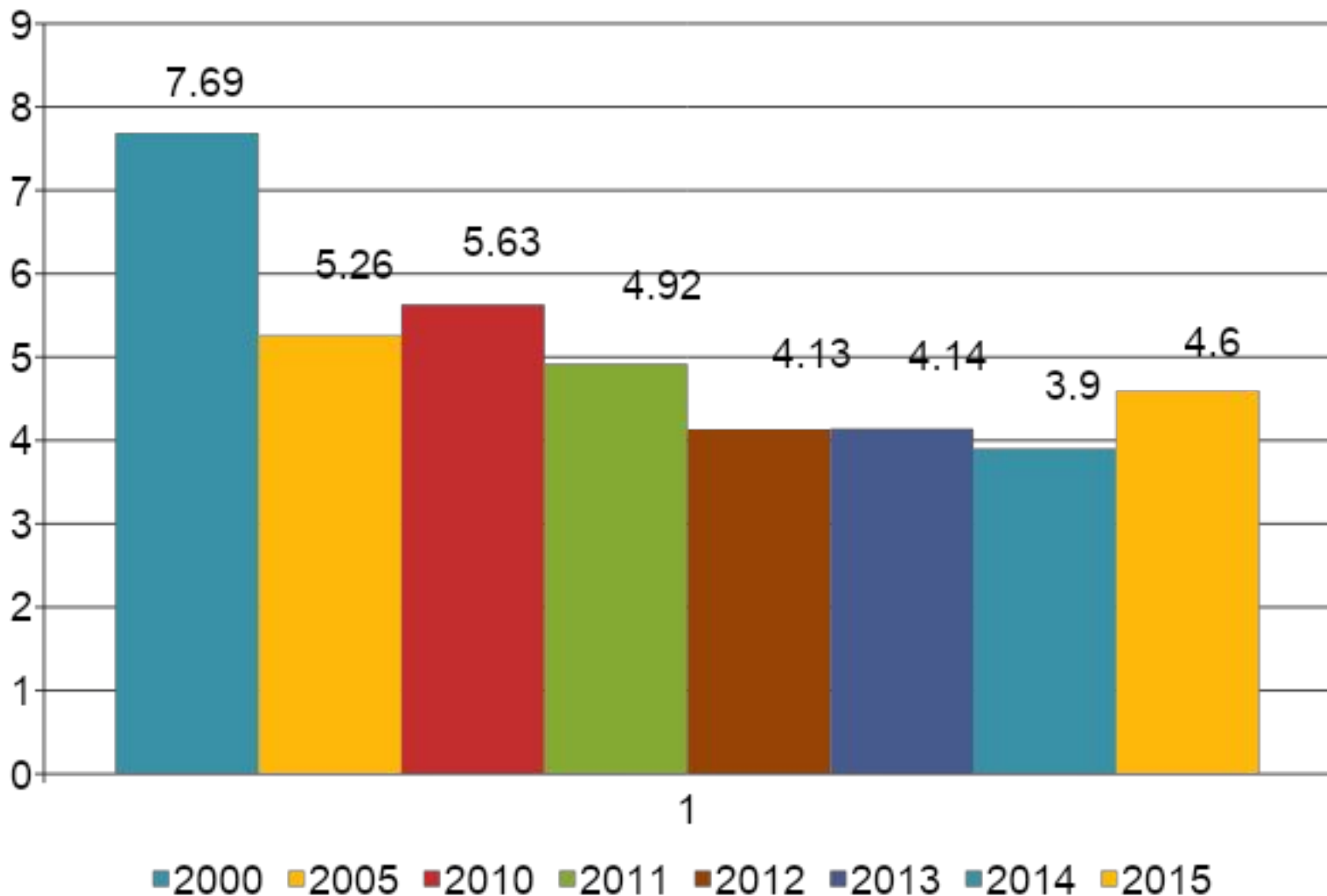
- более 1,5 лет **застойная**

# Критерии оценки ситуации на рынке труда региона

Показатели	Характеристика ситуации	Параметры показателей, оценивающие ситуацию (в размах от средней по региону)
1. Уровень безработицы	1. Стабильная	$\leq 0,50$
	2. Удовлетворительная	0,51-1,50
	3. Напряженная	1,51-2,50
	4. Критическая	$> 2,50$
2. Коэффициент напряженности, чел./вак.	1. Стабильная	$\leq 0,50$
	2. Удовлетворительная	0,51-5,0
	3. Напряженная	5,01-20,0
	4. Критическая	$> 20,0$
3. Средняя продолжительность безработицы, мес.	1. Стабильная	$\leq 0,50$
	2. Удовлетворительная	0,51-1,20
	3. Напряженная	1,21-1,50
	4. Критическая	$> 1,50$

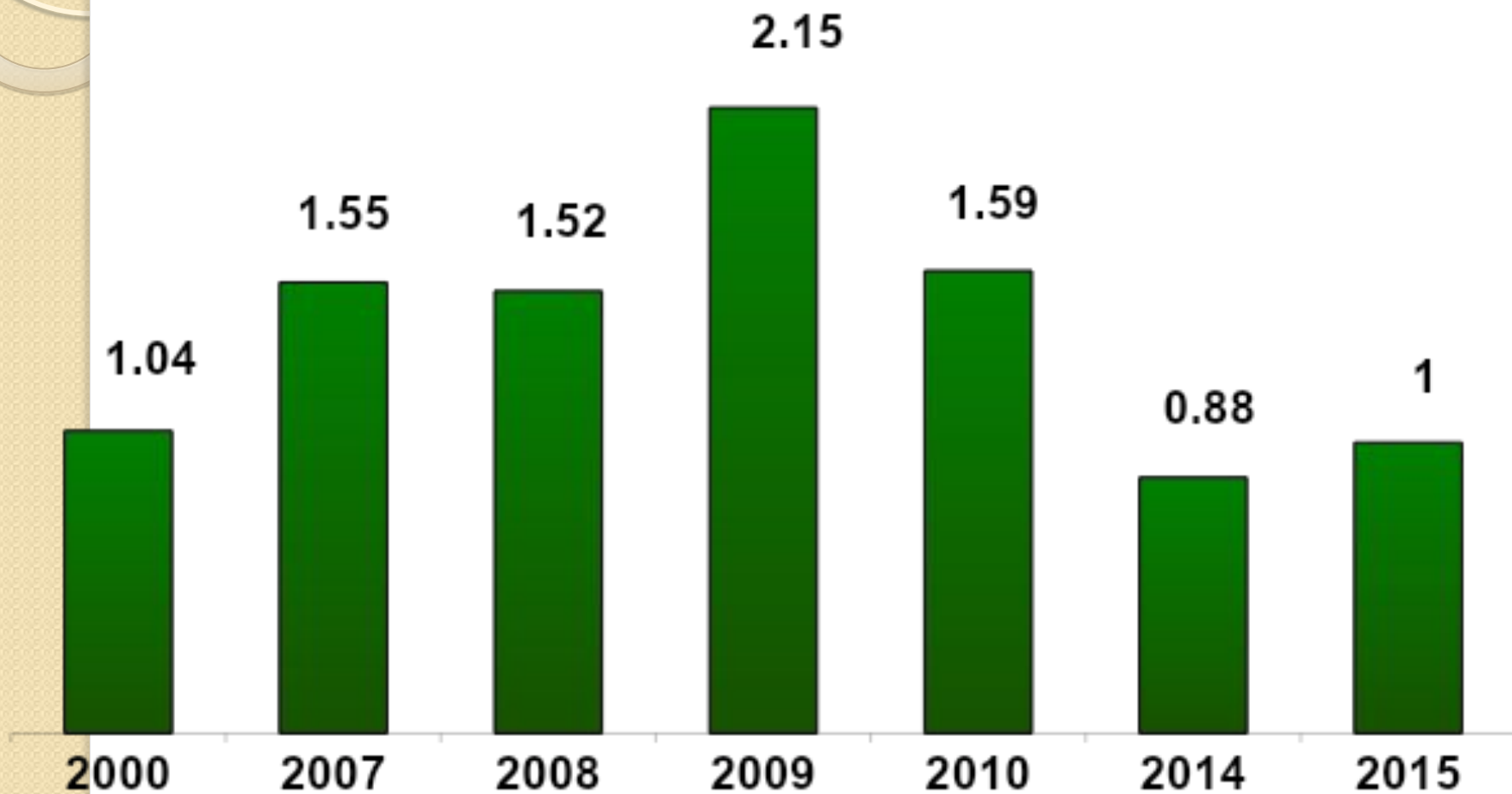
# Безработные в РФ

(млн. чел. на конец года)





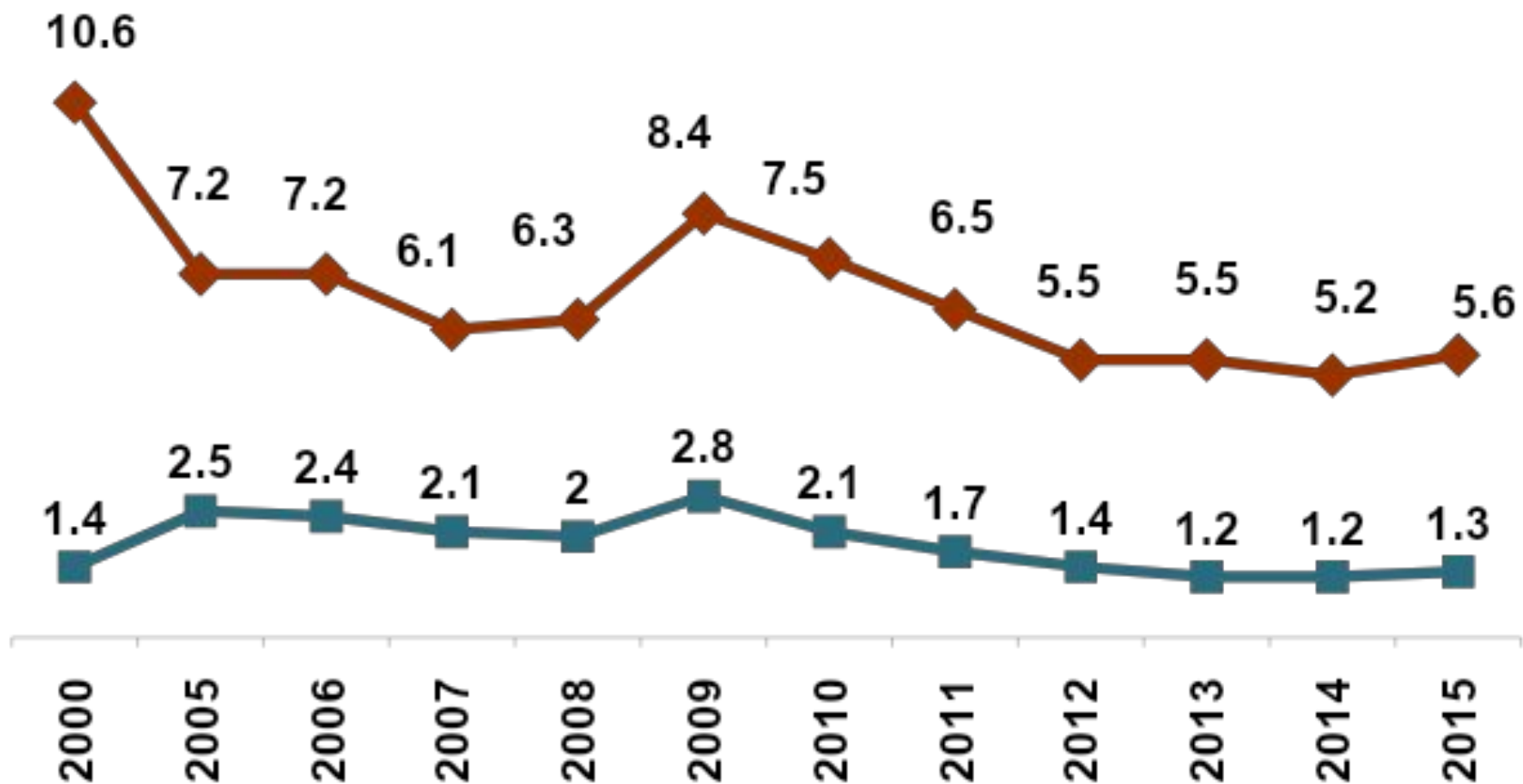
## Безработные зарегистрированные в государственной службе занятости (млн. чел.)



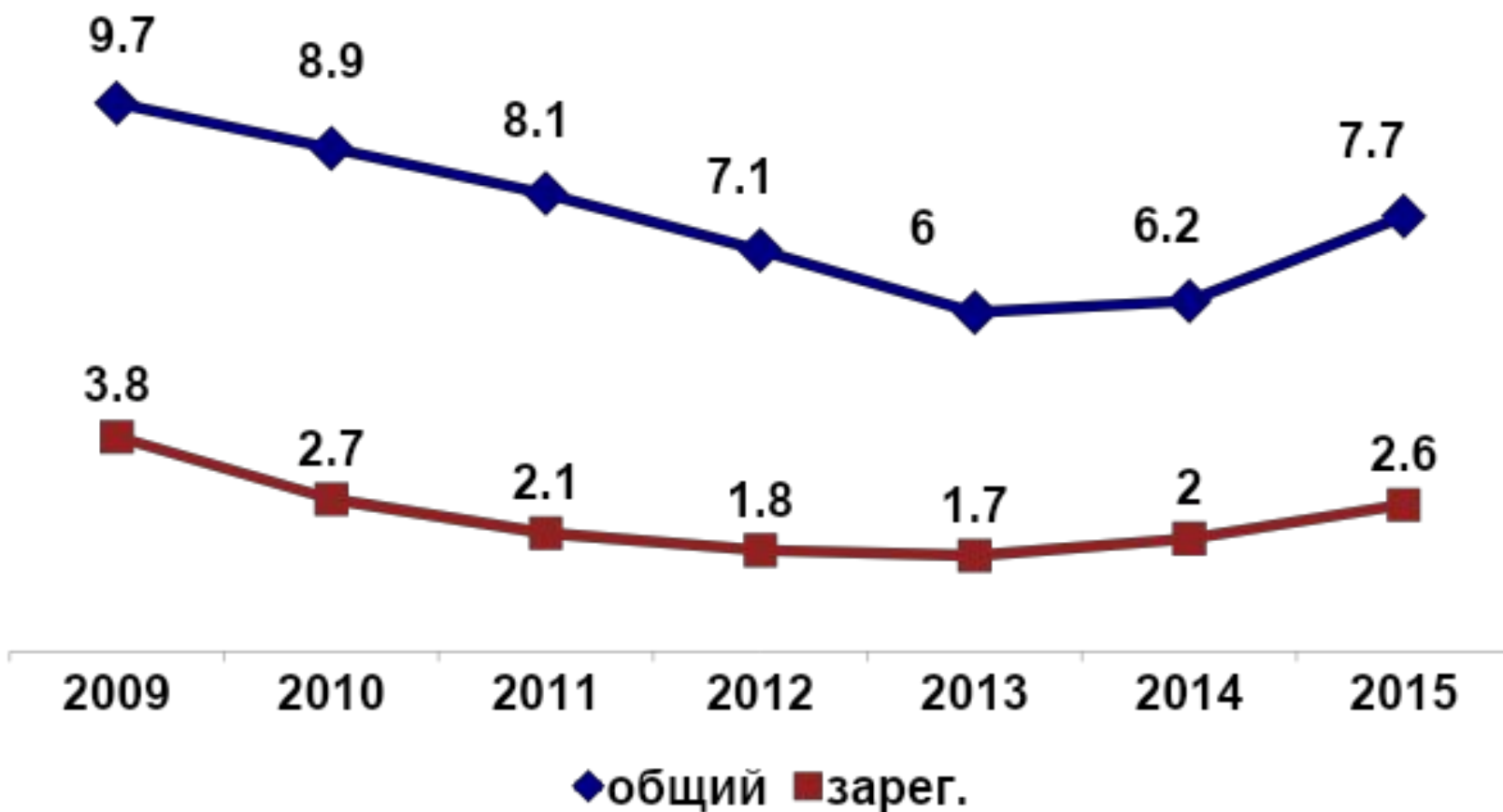
# Безработные в Кузбассе (тыс. чел. на конец года)



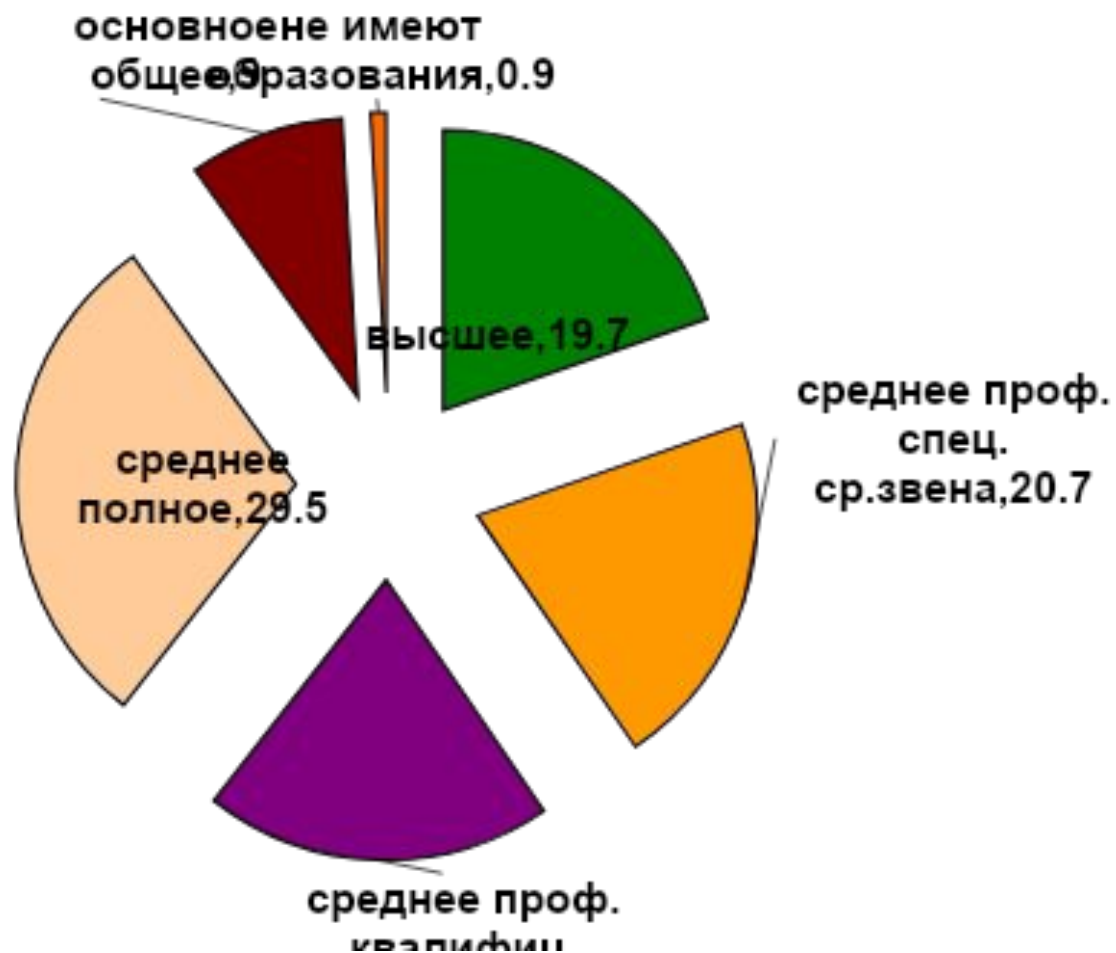
# Уровень общей и зарегистрированной безработицы в РФ (% к ЭАН)



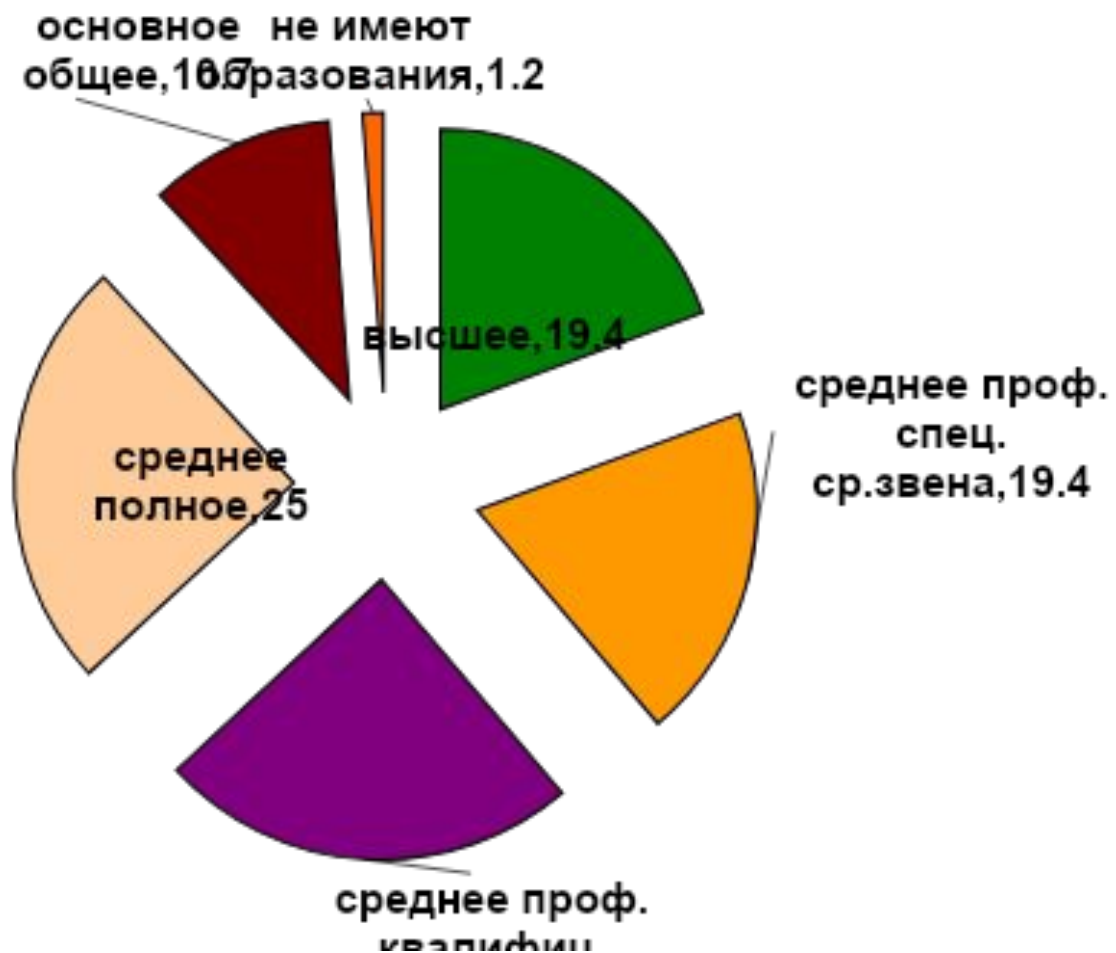
# Уровень общей и зарегистрированной безработицы в Кузбассе (% к ЭАН)



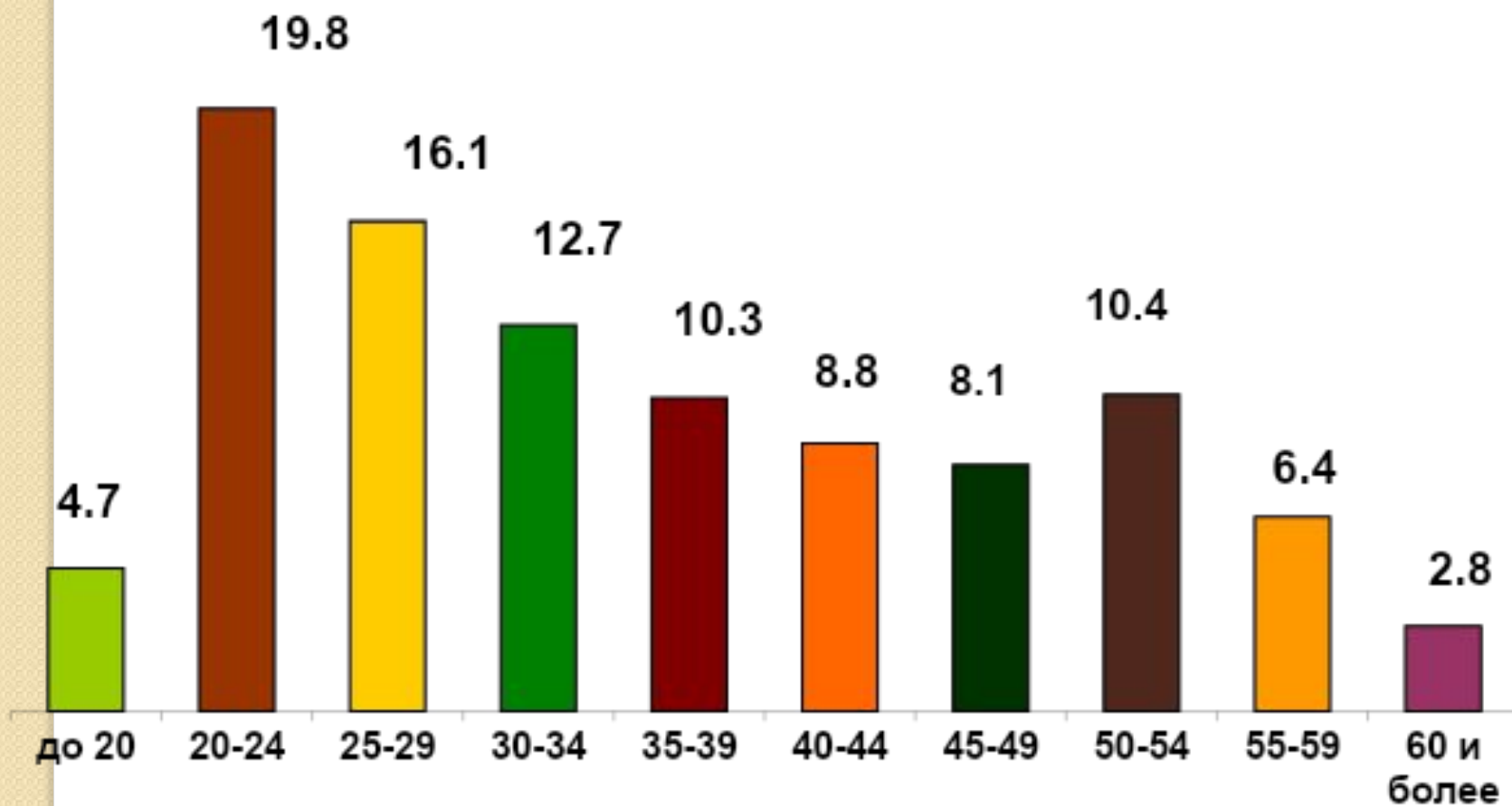
# Безработные по уровню образования в РФ, 2015 год (%)



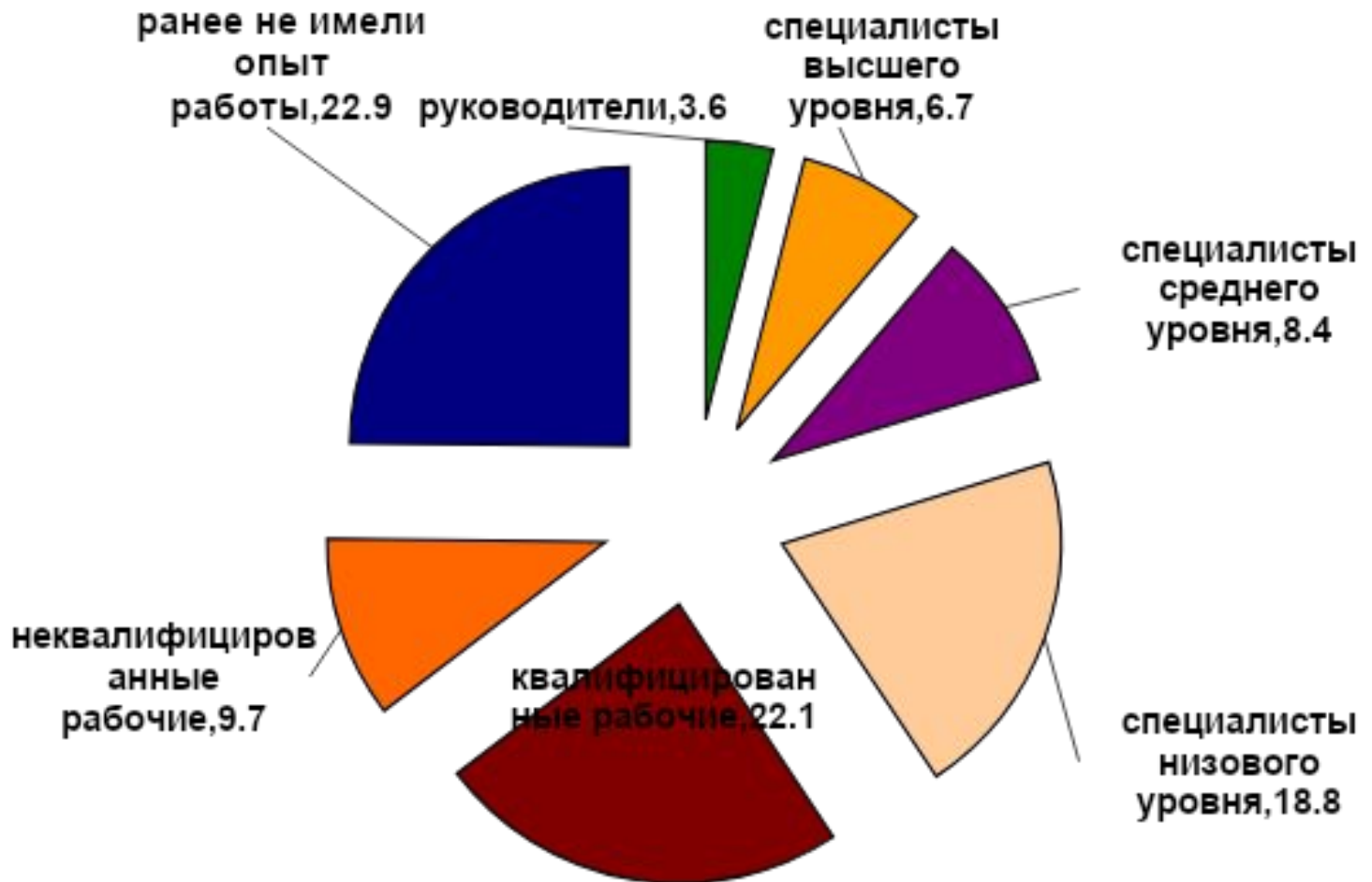
# Безработные по уровню образования в КО, 2015 год (%)



# Безработные по возрасту в РФ 2015 год (%)



# Безработные по квалификации 2015 год (%)

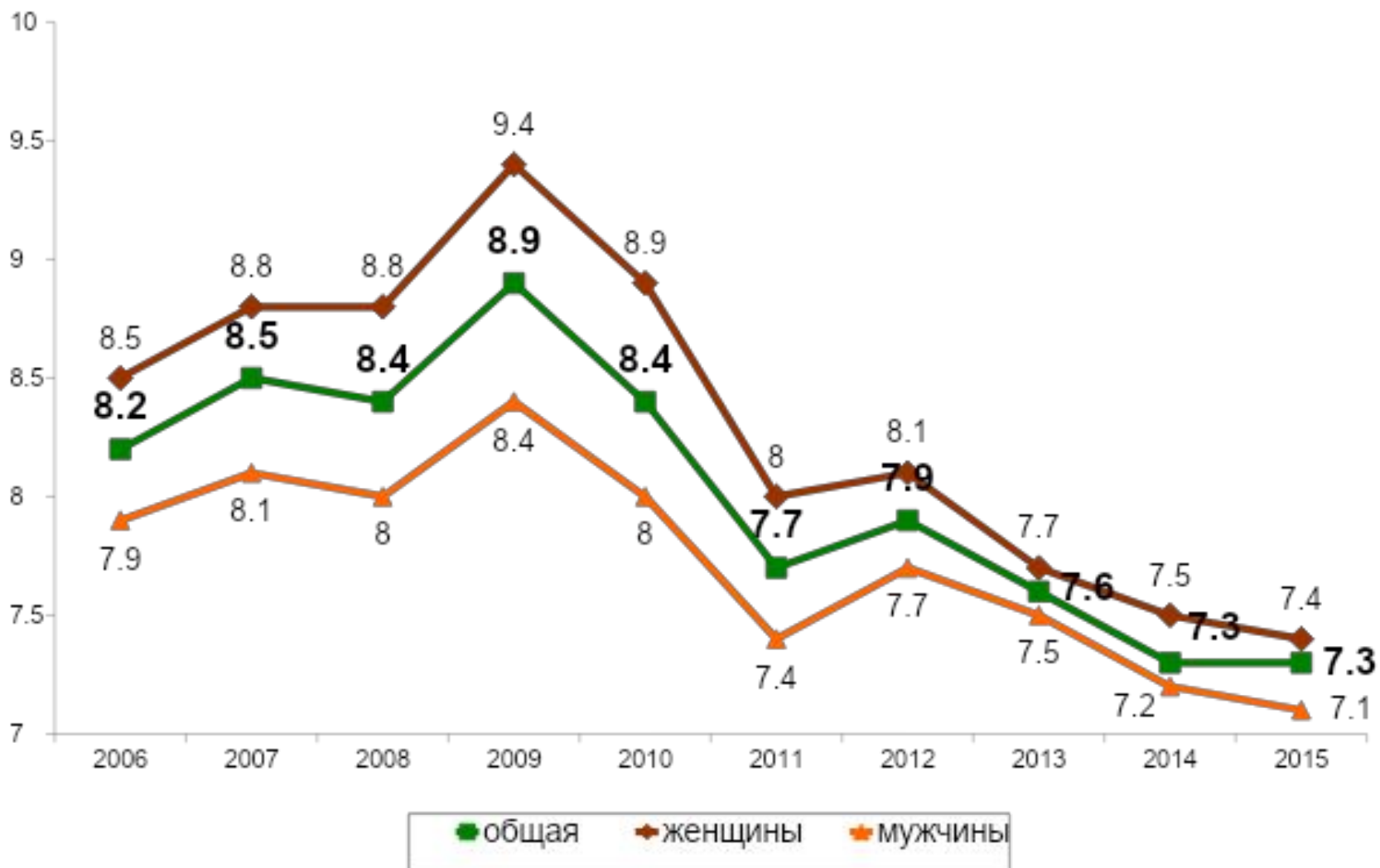




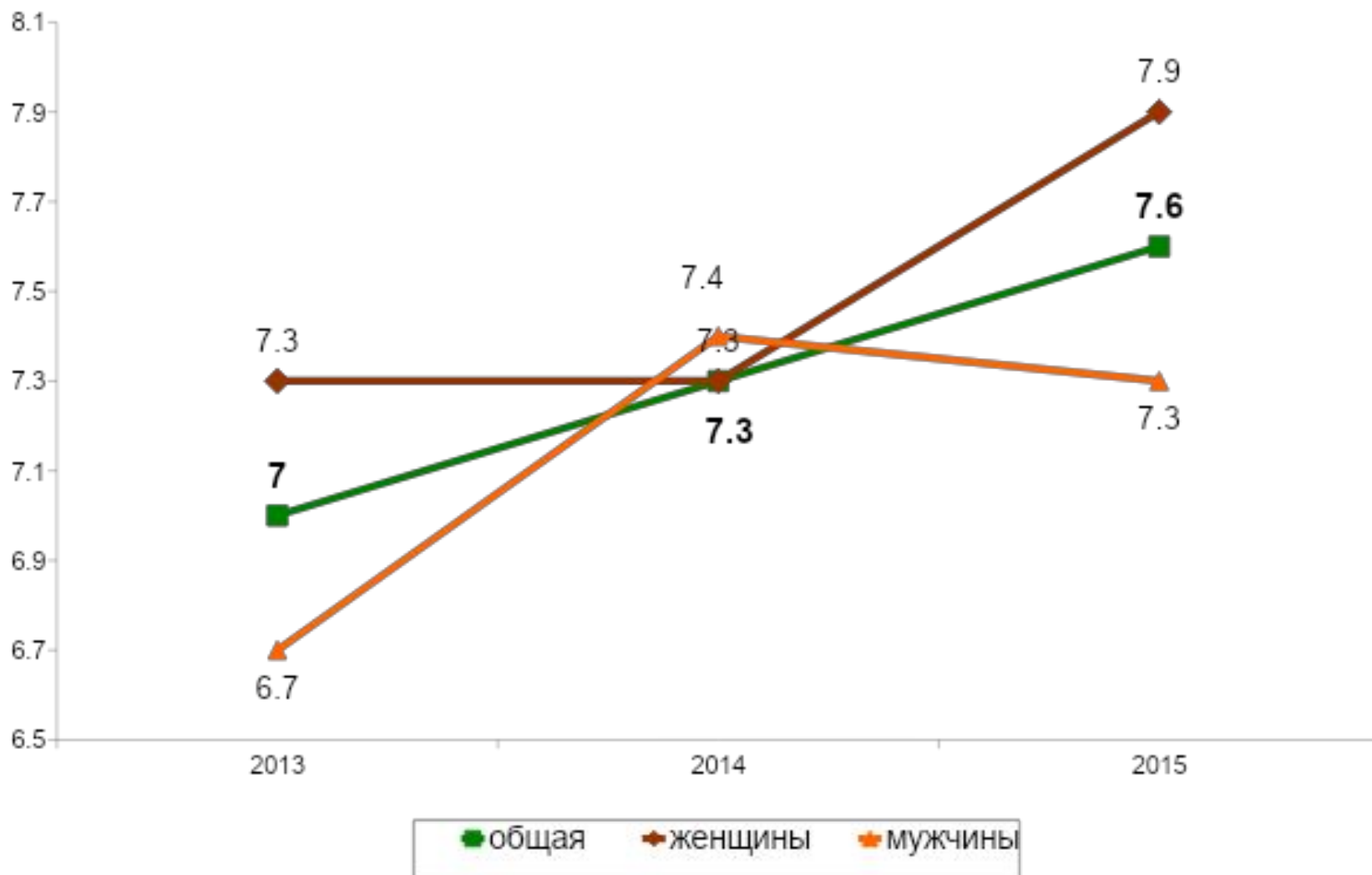
# Структура безработицы по видам экономической деятельности в 2015 ГОД

- **1 место** – оптовая и розничная торговля, ремонт – **15,4%** ↑
- **2 место** – обрабатывающие производства – **11,4%** ↓
- **3 место** – строительство – **7,9%** ↑
- **4 место** – сельское, лесное хозяйство и охота – **6,7%** ↓
- **5 место** – транспорт и связь – **6,2%** ↑

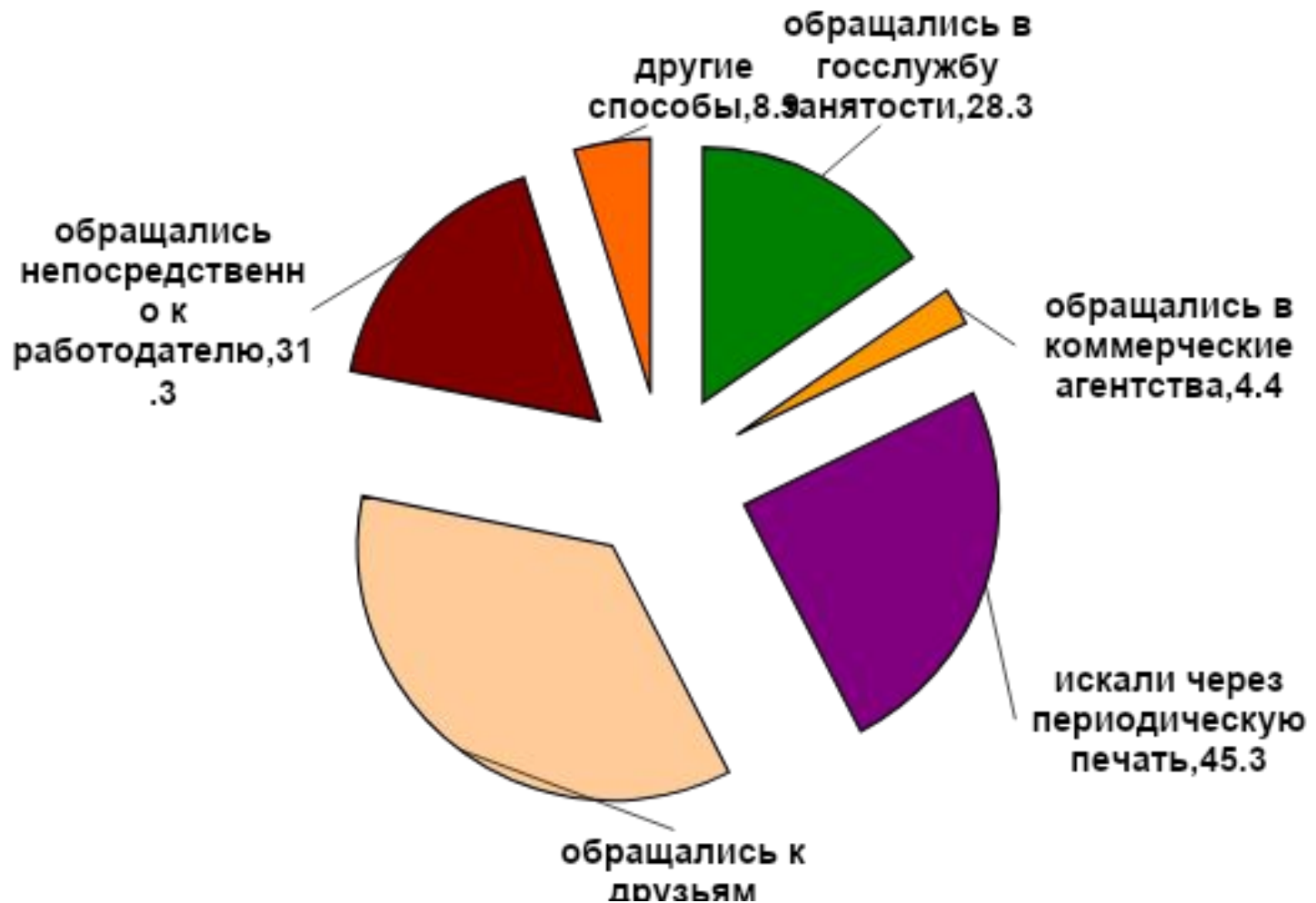
# Продолжительность поиска работы (месяцев)



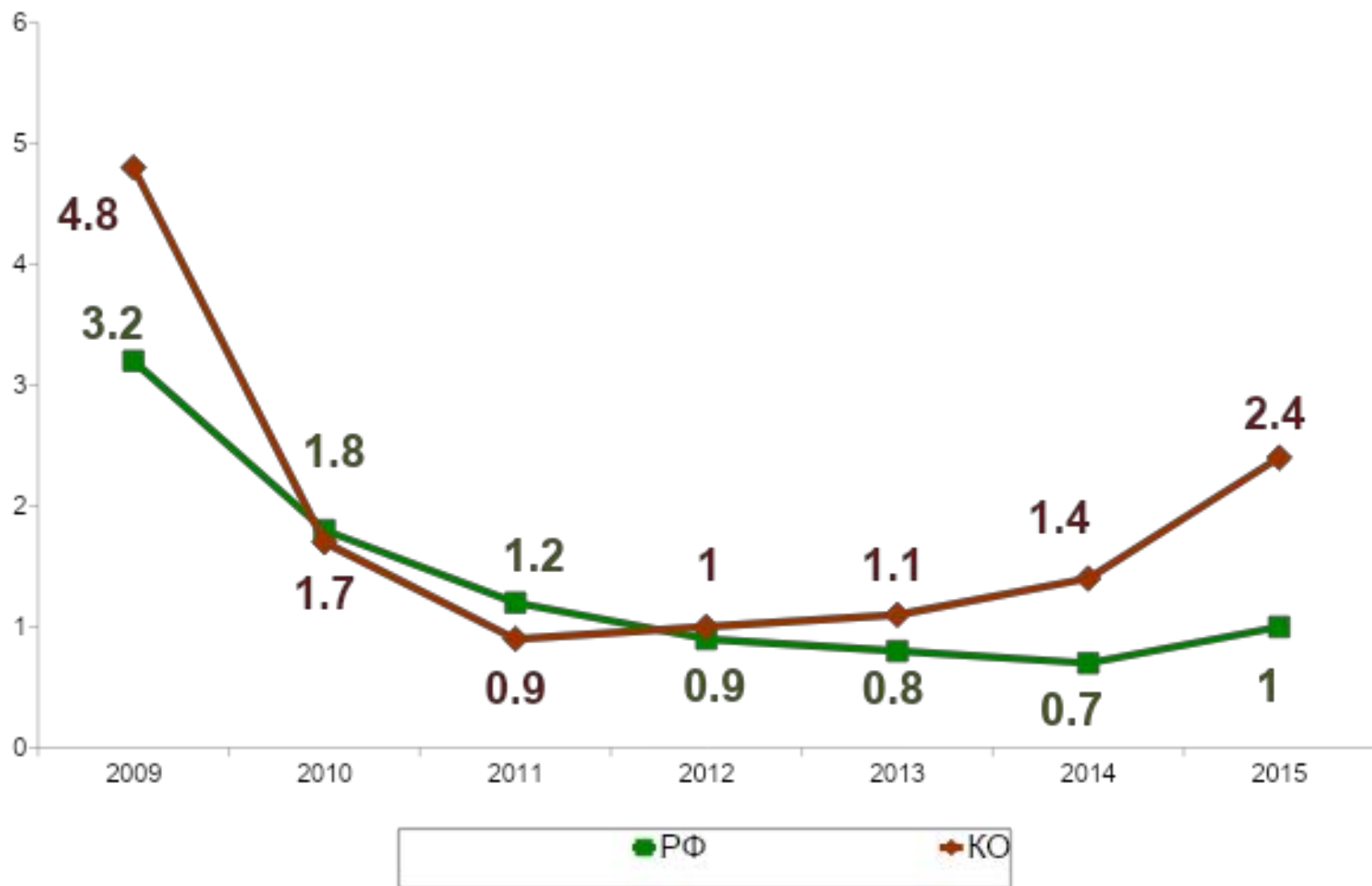
# Продолжительность поиска работы в Кузбассе (месяцев)



# Безработные по способам поиска работы в 2015 год (%)



# Коэффициент напряженности




# Виды безработицы

- Фрикционная
- Структурная
- Циклическая

## Тема 3.

# Рынок труда: сущность и место в рыночной системе

- Рынок труда: значение и функции
- Структура рынка труда
- Типология рынка труда



**Рынок труда** – это определенная система экономических и правовых отношений по поводу купли-продажи специфического товара «рабочая сила», в процессе функционирования которой (системы) формируется спрос, предложение и цена рабочей силы



# Предпосылки развития рынка труда

## **Экономические:**

1. Экономическая свобода
2. Свобода предложения рабочей силы
3. Свобода спроса на рабочую силу
4. Свобода легитимных доходов, в том числе свобода предпринимательской деятельности

## **Социальные:**

1. Наличие социального неравенства

## **Юридические:**

1. наличие системы законов, обеспечивающих экономические свободы и социальную защиту населения

# Особенности рынка труда

1. Неотделимость права собственности товара от его владельца
2. Значительная продолжительность взаимодействия продавца и покупателя
3. Высокая степень индивидуализации сделки
4. Наличие большого числа институциональных структур
5. Большая роль внеконкурентных факторов
6. Большая роль неэкономических факторов при сделке
7. Велика роль информационного обеспечения участников рынка труда (несовершенство и асимметричность информации)

# Структура рынка труда

1. Субъекты рынка труда:
  - Работник
  - Работодатель
  - Государство
2. Законодательные акты, соглашения, коллективные договора
3. Рыночный механизм функционирования:
  - Спрос
  - Предложение
  - Цена
  - Конкуренция
4. Инфраструктура рынка труда
  - Государственные и негосударственные службы занятости
  - Организации, занимающиеся подготовкой и переподготовкой кадров
  - Система социального партнерства
5. Безработица и социальные выплаты

# Цели субъектов рынка труда

## Работник

- Удовлетворение потребностей
- Достойный уровень зарплаты
- Нормальная продолжительность рабочего дня
- Благоприятный условия труда
- Гарантии стабильной занятости
- Социальные льготы и гарантии

## Работодатель

- Соответствие уровня подготовки и выполняемой работы
- Высокая квалификация
- Эффективность работы
- Относительная дешевизна рабочей силы
- Интенсивное использование рабочей силы для получения прибыли

# Интересы субъектов рынка труда

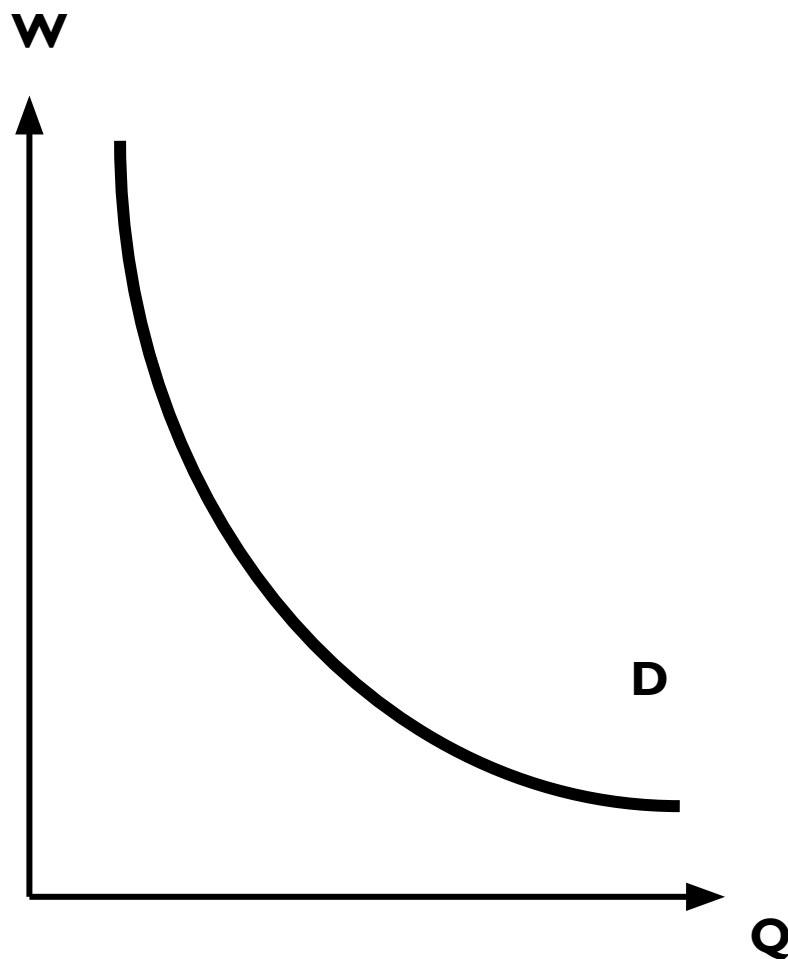
## Работник

- Выгодно продать свою рабочую силу
- Получить стабильные гарантии и льготы
- Сохранить свое здоровье
- Повысить социальный статус

## Работодатель

- Использовать рабочую силу с минимальными затратами
- Создать условия интенсивного использования рабочей силы
- Увязать рост потребностей с заработком

# Спрос на рынке труда

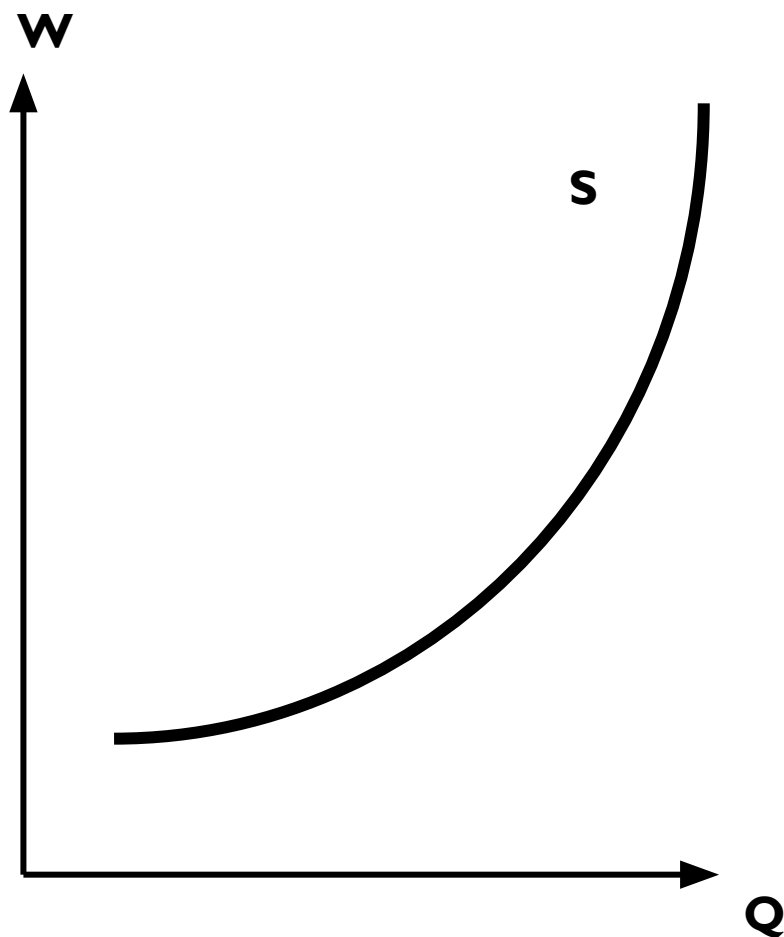


## Закон спроса:

Спрос на труд находится в обратно пропорциональной зависимости от цены на труд.

Т.о. чем выше заработная плата, тем ниже спрос на труд, или чем ниже заработная плата, тем выше спрос на труд.

# Предложение на рынке труда



**Закон предложения:**

Предложение на труд находится в прямой зависимости от цены на труд.

Т.о. чем выше заработная плата, тем выше предложение труда или чем ниже заработная плата, тем ниже предложение труда

# Виды, типы и модели рынков труда

Критерии (признаки)	Название рынков труда
1. Наличие рабочего места	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Открытый</li><li>2. Скрытый</li></ol>
2. Отношение к предприятию (фирме)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Внешний</li><li>2. Внутренний</li></ol>
3. Территориальный	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Внутренний</li><li>2. Локальный</li><li>3. Региональный</li><li>4. Национальный</li><li>5. Международный</li></ol>
4. Страновой (национальный)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Европейская модель</li><li>2. Американская модель</li><li>3. Азиатская модель</li><li>4. Китайская модель</li><li>5. Российская модель</li></ol>



# Виды, типы и модели рынков труда

Критерии (признаки)	Название рынков труда
5. Демографический	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Женский</li><li>2. Мужской</li><li>3. Молодежный</li><li>4. Пенсионеров</li></ol>
6. По отраслям и видам деятельности	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Добыча полезных ископаемых</li><li>2. Обрабатывающие производства и т.д.</li></ol>
7. По профессиям и квалификациям	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Токарей</li><li>2. Машинистов электропоездов</li><li>3. Менеджеров и т.д.</li></ol>
8. Характеристика рабочих мест	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Элитарный</li><li>2. Общественно-нормальный</li><li>3. Дискриминационный</li></ol>
9. Условия функционирования рынка труда	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Гибкий</li><li>2. Жесткий</li></ol>

# Американская модель

- ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями,
- ориентация на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях
- признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы,
- слабое распространение внутрифирменной подготовки персонала, стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму
- высокий уровень регистрируемой безработицы,
- децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным (в США)
- свобода работодателя в отношении найма и увольнения;
- коллективно-договорное регулирование на уровне фирмы, а не отрасли и региона;
- заработная плата устанавливается контрактами, коллективными договорами
- невысокий охват работников профсоюзами.

# Глобализация экономики США

## «ПЛЮСЫ»

- дешевый импорт из третьих стран сдерживает инфляцию и способствует увеличению доходов и потребительского спроса;
- идет приток капиталов и квалифицированной рабочей силы (прежде всего ученых и инженеров) из-за рубежа;
- рост экспорта американских товаров означает дополнительные рабочие места, часто высокооплачиваемые;
- вывоз капитала за рубеж, особенно инвестиций, создает благоприятные условия для функционирования американских компаний в мировом хозяйстве за счет более низких издержек производства.

# Глобализация экономики США

## «минусы»

- миллионы американцев теряют рабочие места вследствие перевода производств за рубеж и увеличения масштабов импорта.
- усиление международной конкуренции все чаще приводит к снижению ставок заработной платы как альтернативы вывоза предприятий за рубеж.
- американские предприятия теряют свои конкурентные преимущества – высокое качество и надежность товара.
- иностранная рабочая сила нередко используется с нарушением основных трудовых стандартов

# Государственное регулирование в США

- программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест;
- программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы;
- программы содействия найму рабочей силы;
- программы по социальному страхованию безработицы

# Японская модель

- Использование «системы пожизненного найма» как гарантии сохранения рабочего места на длительный период
- Заработная плата и размер социальных выплат зависят от внутрифирменного стажа работы, а также от событий в жизни работников
- Долгосрочные трудовые отношения основаны на привязанности, разделении миссии, целей и корпоративной культуры фирмы
- Перемещение работников по вертикали и горизонтали строго по запланированному плану
- Организация профессиональной подготовки и повышение квалификации на внутрифирменном уровне в соответствии со структурой рабочих мест, научно-техническим прогрессом, модификацией выпускаемой продукции
- Для решения проблем сокращения объемов производства и увольнения работников используются методы сокращения рабочего времени или перевода сотрудников на другие предприятия по согласованию
- Развитые профсоюзы, как правило, на уровне отдельных предприятий

# Китайская модель

- жесткое регулирование трудовых отношений в государственном секторе (близкое к европейскому, но без свободных профсоюзов) – с одной стороны
- полное отсутствие правового регулирования в частном секторе – с другой стороны
- низкая цена труда
- трудоизбыточность во многих районах страны
- трудолюбие населения
- политически устойчивый и стабильный авторитарный режим
- наличие свободных экономических зон, способствующих привлечению иностранных инвестиций и передовых технологий

# Европейская модель

- высокий уровень правовой защищенности работника, сильные профсоюзы, наличие институтов рабочего представительства, отраслевое (регионально-отраслевое) тарифное регулирование
- ориентированность трудового права на сохранение рабочих мест
- высокий, законодательно установленный минимум оплаты труда
- относительно небольшая дифференциация оплаты труда



# Государственное регулирование в Европе

В основу государственной политики европейских стран положены Амстердамский договор (1997 г.) и Лиссабонские договоренности (2000 г.)

Основные принципы:

- оптимизация занятости,
- развитие предпринимательства,
- усиление адаптационной способности,
- формирование равных возможностей

# Тема 4.

## Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда

- Условия, необходимые для функционирования рынка труда
- Факторы, влияющие на рынок труда
- Специфика становления российского рынка труда
- Характеристика регионального рынка труда

# Особенности становления рынка труда в России

1. Очень медленное приспособление российской экономики в целом к рыночным условиям.
2. Явная гипертрофия скрытого рынка труда.
3. Высокий уровень застойности безработицы.
4. Широкое развитие неформального сектора занятости населения.
5. Существенный разброс несоответствия между спросом и предложением по регионам и профессионально-квалификационному составу.
6. Обесценение труда – дешевизна рабочей силы в стране.
7. Неразвитость института социального партнерства в сфере занятости
8. Несовершенство действующего законодательства в сфере трудовых отношений.

# **Тема 5.**

## **Управление процессами функционирования рынка труда региона**

- Деятельность государства на рынке труда
- Система управления рынком труда
- Государственная служба занятости
- Государственные программы содействия занятости населения



**Взаимосвязи элементов социально-экономической политики государства и государственной политики занятости**

**Государственная политика  
занятости населения РФ**

```
graph TD; A[Государственная политика занятости населения РФ] --> B[АКТИВНАЯ]; A --> C[ПАССИВНАЯ];
```

**АКТИВНАЯ**

**Совокупность  
правовых,  
экономических и  
организационных мер  
государства,  
проводимых с целью  
предупреждения  
безработицы и  
снижения ее уровня**

**ПАССИВНАЯ**

**Совокупность  
мероприятий,  
направленных на  
сглаживание  
негативных  
последствий  
безработицы**

# Активная политика

- Профориентация, информирование и консультирование безработных граждан
- Психологическая поддержка безработных
- Организация обучения, переобучения и повышения квалификации безработных
- Помощь в активном поиске работы, посредничество в трудоустройстве
- Субсидирование создания новых рабочих мест на существующих предприятиях
- Организация временных и общественных работ
- Поддержка предпринимательской инициативы безработных
- Квотирование рабочих мест для слаботзащищенных категорий граждан

# **Пассивная политика**

```
graph TD; A[Пассивная политика] --> B[Выплата пособий по безработице]; A --> C[Оформление на досрочную пенсию]; A --> D[Выплата доплат за иждивенцев]; A --> E[Оказание материальной помощи безработным];
```

**Выплата пособий по  
безработице**

**Оформление на  
досрочную пенсию**

**Выплата доплат за  
иждивенцев**

**Оказание  
материальной  
помощи  
безработным**



# ПОСОБИЕ

**Граждане, уволенные по любым основаниям, проработавшие до увольнения более 6 месяцев**

- Устанавливается в размере % от среднемесячной заработной платы за последние 3 месяца работы
- Выплачивается в течение 12 месяцев, затем перерыв на 6 месяцев, затем повтор выплаты на 12 месяцев
- 1-3 месяца – 75 % от зарплаты;
- 4-7 месяцев – 60 %;
- Далее до 12 месяца – 45 %;
- После перерыва – минимальный размер пособия \* районный коэффициент

**Граждане, впервые ищущие работу, после длительного перерыва, уволенные по собственному желанию или за виновные действия**

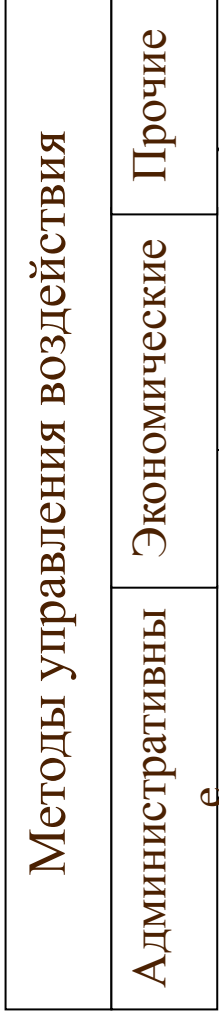
- Устанавливается в кратном отношении к минимальной величине пособия по безработицы
- Выплачивается в течение 6 месяцев, затем перерыв на 6 месяцев, затем повтор выплаты на 6 месяцев
- 1-6 месяца – минимальное пособие \* районный коэффициент
- Для уволившихся по собственному желанию 1-6 месяца – 1,5 \* минимального пособия \* районный коэффициент

**Min - 850 руб.**

**Max – 4900**

**руб.**

Субъекты управления



**ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ**

Экономические, демографические, социально-политические, организационные, природно-климатические и др.

Поведение объекта управления

Половые, возрастные, квалификационные, образовательные, потребности, мотивы, целевые, установки и др.

**ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ**

Результаты функционирования  
объекта управления

Признак (основание)  
выделения подсистемы

1. Территориальный

2. По возрасту

3. По степени трудовой  
активности

4. По сфере приложения  
трудовой активности

5. По степени нахождения  
на рынке труда



и так далее

**Фрагмент классификации объекта управления как сложной социальной системы**

Признак выделения подсистемы

Объект управления

Население, находящееся на рынке труда региона, города, района и др. территориальных образований

1. Территориальный

2. Форма пребывания на рынке труда

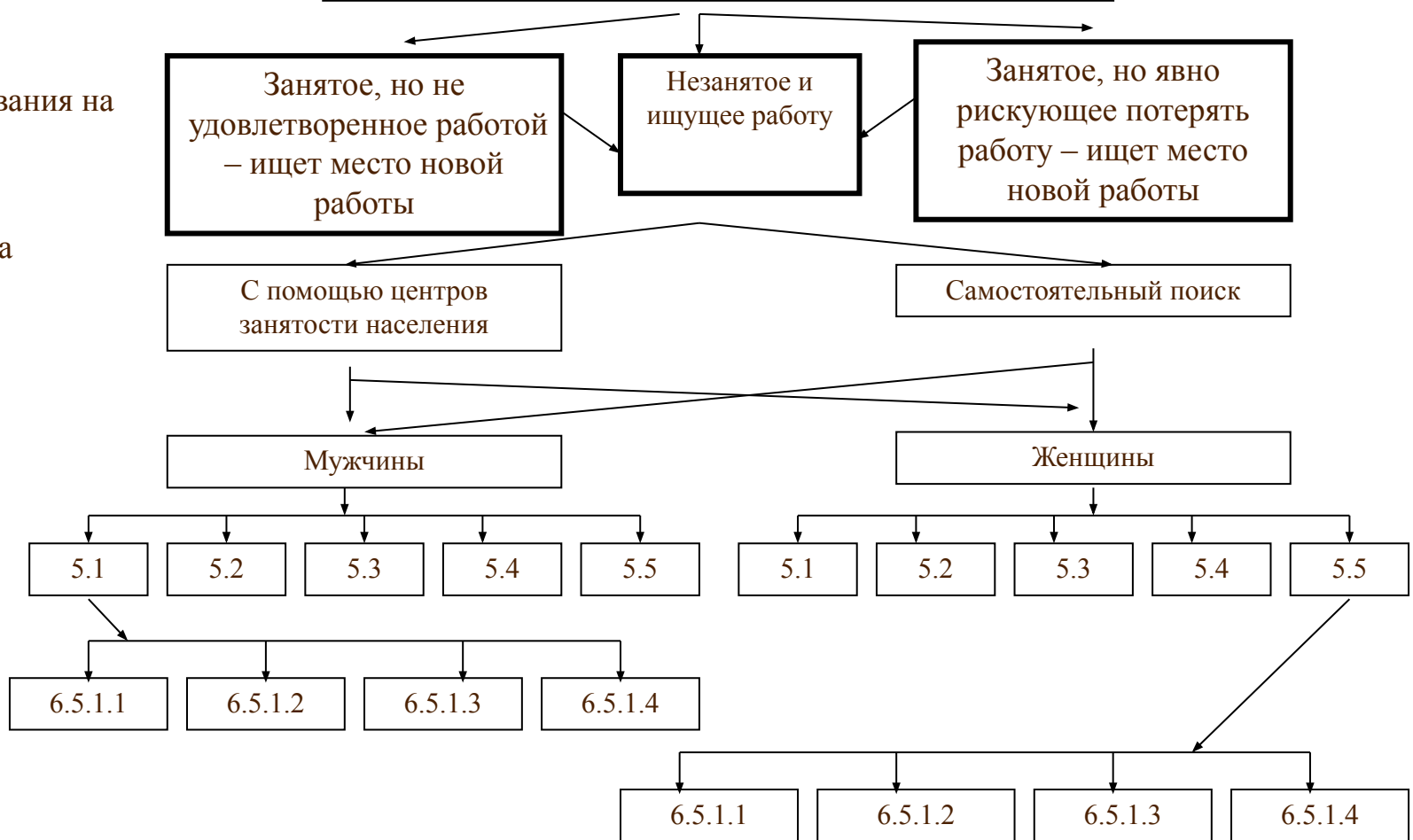
3. Способ поиска работы

4. Гендерный

5. Категории лиц, находящихся на рынке труда

6. Уровень образования

и т.д.



## Классификация объекта управления (рынка труда) как системы

## **Условные обозначения:**

5. Категории лиц, находящиеся на рынке труда;

5.1 Выпускники учебных заведений

5.2 Высвобожденные с предприятий

5.3 Уволенные с предприятий по собственному желанию

5.4 Уволенные из рядов РА

5.5 Другие (беженцы, переселенцы, освобожденные из мест лишения свободы)

6. По уровню образования:

6.5.1.1 – имеющие полное и незаконченное высшее образование

6.5.1.2 – имеющие полное и начальное среднее профессиональное образование

6.5.1.3 – имеющие среднее общее образование

6.5.1.4 – имеющие начальное общее образование

# Классификация объекта управления в зависимости от сферы и вида трудовой деятельности

Подсистемы объекта управления	Виды экономической деятельности
1. Население, находящееся на скрытом рынке труда в отраслях производственной сферы.	1.1. Сельское и лесное хозяйство. 1.2. Добыча полезных ископаемых. 1.3. Обрабатывающие производства: – производство пищевых продуктов; – химическое производство; – текстильное и швейное производство; – металлургическое производство; – производство машин и оборудования; – производство транспортных средств. 1.4. Строительство. 1.5. Транспорт. 1.6. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды.
2. Население, находящееся на скрытом рынке труда в отраслях непроизводственной сферы.	2.1. Образование. 2.2. здравоохранение. 2.3. Финансовая деятельность. 2.4. Торговля и общественное питание и т. д.



**Классификация субъекта управления рынком труда как системы**