

Министерство образования и науки РФ
Автономная некоммерческая организация высшего образования
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»

«Юридический факультет»
Кафедра «Государственного и муниципального управления и правового
обеспечения государственной службы»
Программа высшего образования
Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»

ДОПУСКАЕТСЯ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой:
к.ю.н., доцент Березовский Д.В.



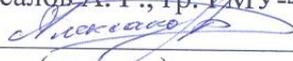
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

«РЫНОК ТРУДА И ИНСТРУМЕНТЫ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

(НА ПРИМЕРЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ)»

Выполнил:
Басалов А. Г., гр. ГМУ-43



(подпись)

Научный руководитель:
к.с.н., ст. преподаватель
Сергеева С.Ю.



(подпись)

оценки удовлетворительно

Самара

2017

**Министерство образования и науки РФ
Автономная некоммерческая организация высшего образования
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»**

**«Юридический факультет»
Кафедра «Государственного и муниципального управления и правового
обеспечения государственной службы»
Программа высшего образования
Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»**

ДОПУСКАЕТСЯ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой:
к.ю.н., доцент, Березовский Д.В.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
«РЫНОК ТРУДА И ИНСТРУМЕНТЫ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ)»**

Выполнил:
Басалов А. Г., гр. ГМУ-43

(подпись)

Научный руководитель:
к.с.н., ст. преподаватель
Сергеева С.Ю.

(подпись)

Самара

2017

Оглавление

Введение.....	3
1. Рынок труда и его особенности с точки зрения теории.....	5
1.1. Социально - экономическая сущность рынка труда: типы рынка труда и стадии его зрелости.....	5
1.2. Система управления рынком труда и инструменты его регулирования в современной России	18
2. Анализ рынка труда в Самарской области.....	31
2.1. Система деятельности и инструменты регулирования рынка труда Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области	31
2.2. Проблемы и перспективы в системе регионального рынка труда Самарской области.....	41
Заключение.....	49
Список использованной литературы.....	52

Введение

В системе экономических отношений внутри региона ключевую роль играет рынок труда. Рынок представляет собой столкновение интересов трудоспособных людей и работодателей. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют социально – экономический характер и затрагивают потребности большинства населения региона. Проблемы рынка труда, занятости и безработицы являются важнейшими проблемами Самарского региона нашего времени.

Рынок труда это, прежде всего индикатор, с помощью которого можно судить о национальном благополучии, стабильности, бедности, эффективности социально – экономических преобразований, поэтому тема работы является весьма актуальной.

Тема занятости населения, сокращения доли безработных и, как следствие, борьба с бедностью на сегодня является главным приоритетом экономики региона. Занятость, важнейшая категория рынка труда, которая проявляется в различных сферах, имеет сложную структуру, формируется с учетом спроса и предложения рабочей силы. Низкий уровень занятости у трудоспособного населения тяжелым бременем ложится на экономику, тормозя общественный прогресс, и усиливая демографический кризис.

Регулирование рынка труда – сложнейшая система мер и мероприятий, направленных не только на сферу занятости, а практически на все элементы экономической системы общества. В России регулирование труда до сих пор не получило адекватного современному уровню социально – экономического развития отражения в правительственных документах и федеральных законах. Таким образом, государственная политика должна быть направлена на усиления регулирования рынка труда, но при условиях, что данный процесс не будет препятствовать гибкости рынка, и не будет противоречить принципам экономической свободы.

Регулирующее влияние государства на рынок труда не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые

предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест.

Сложность и многогранность проблем функционирования рынка труда, недостаточный уровень экономической эффективности внутри региона и определяют актуальность данной работы.

Самарский рынок труда не сбалансирован, что вызывает необходимость выработать соответствующую политику занятости, а также стратегии и тактики механизмов регулирования рынка труда Самарской области.

Объект исследования - рынок труда.

Предмет исследования – инструменты регулирования рынка труда.

Целью данной работы является исследование рынка труда Самарской области, выявление эффективных инструментов его регулирования.

Поставленная цель определяет следующие задачи исследования:

- дать определение рынка труда, рассмотреть типы и виды рынков труда, а также его особенности с точки зрения теории;
- проанализировать методы и инструменты управления рынком труда;
- рассмотреть структуру и систему деятельности Министерства труда, занятости, миграционной политики Самарской области;
- выявить основные проблемы занятости, обозначить перспективы и тенденции развития и рынка труда в Самарской области.

В данной работе будет рассмотрена сложившаяся, на современном этапе, ситуация на рынке труда Самарской области, раскрыты понятия рынка труда и занятости; проанализирована структура Министерства труда, занятости и миграционной политики; рассмотрены типы, причины и методы борьбы с безработицей, а также роль органов власти в решении этих вопросов.

Работа состоит из введения, двух глав состоящие из четырех параграфов, заключения и списка используемой литературы.

1. Рынок труда и его особенности с точки зрения теории

1.1. Социально-экономическая сущность рынка труда: типы рынка труда и стадии его зрелости

Переход к рыночным условиям хозяйствования в России сопровождается созданием рынка труда, который в свою очередь является одним из самых сложных элементов в рыночной экономике страны. Тут не только сталкиваются интересы работника и работодателя, когда определяется цена труда или его условие, но и отражаются почти все социально-экономические явления, происходящие в обществе повседневно [19].

В настоящее время существует четыре вида рынков, согласно экономической теории: товарный, денежный, ресурсный, трудовой. В рынке труда реализуются важнейший экономический ресурс – человеческий труд. Функционирование рынка работает под воздействием спроса и предложения. Можно определить стоимость рабочей силы, условия найма, а также величину заработной платы и условия труда, возможность получения образования или повышения квалификации, гарантии и т.д. Тенденции в динамике занятости населения, также отражены в рынке труда. Как и все рынки, рынок труда действует на основе ценового равновесия, поэтому цена рабочей силы (заработная плата) – является основным регулятором рынка. Именно с её помощью регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие.

Как социально – экономический механизм, рынок труда, занимает одно из главных мест в рыночной экономике, а также существенно не похож на рынки товаров, финансов, жилья, услуг и др. Основное отличие - в возможности и устойчивости равновесия на рынке труда. Но на деле, неравновесие на рынках труда – это стандартное нормальное условие, а совпадение предложения и спроса встречается редко и считается непродолжительным и неустойчивым состоянием. Реальные товарные рынки почти всегда находятся в динамических состояниях, но всё же стремятся к равновесию.

И в отечественной литературе и в зарубежной существует не одно понятие рынка труда, но до сих пор не достигнуто единство в определении данного понятия. Так, Л.А. Костин, отечественный учёный даёт определение – рынок труда это действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними. Так же можно дать ещё определение: рынок труда - система взаимоотношений и социально – экономический механизм взаимодействия работодателей и работников по согласованию условий воспроизводства, найма, распределения рабочей силы для обеспечения средств на жизнедеятельность[14].

Основными элементами социально – экономического механизма являются: спрос на рабочую силу и ее предложение, конкуренция, стоимость труда, цена рабочей силы, резерв незанятого населения страны.

Степень развития рынка труда, а также структура объема спроса и предложения на рабочую силу формируется, благодаря процессу различных взаимодействий между работодателем и наемным рабочим. Можно выделить несколько типов рынков труда по степени его развития: теневой, регулируемый и организованный.

Теневой рынок труда, ещё его называют «нерегулируемый», функционирует только в рамках теневой экономики. Он подразумевает систему отношений, в которой постоянно и осознанно нарушается налоговое, трудовое и миграционное законодательство. В теневом рынке труда зачастую избегается контроль со стороны государства, заработная плата и доход рабочих уходят от налогообложения, за счёт всего этого получается дополнительная прибыль. При этом к теневой деятельности не относится криминальная сфера, так как к ней категория «занятость» неприменима, относится только та деятельность, с которой не платятся налоги государству.

Отсутствие трудового договора, социальных пакетов и условий, несоблюдение трудовых прав работодателя и работников – все это также характерно для теневого рынка труда. Все это можно объяснить неотработанностью налогового

законодательства, а также неадаптированностью трудового законодательства к условиям многоукладной экономики, что зачастую делает трудновыполнимым для работодателя соблюдение всех его норм. Высокие заработные платы, свободные рабочие места с низкими ставками для нелегальных иммигрантов – эти и другие причины из-за которых, с каждым днём всё больше и больше привлекается работников на теневой рынок труда.

Регулируемые рынки труда создаются благодаря сформировавшимся правовым основам экономического поведения их субъектов, также благодаря развитию социального партнерства, различных индивидуальных и коллективных договорных отношений. Всё это предполагает развитость институтов, которые обеспечивают движения рабочих сил. Этот рынок часто называют «либеральный рынок труда», так как он тяготеет к либеральной экономической модели. Отличным примером является США, а также европейские страны: Франция, Италия. Развитие информационных услуг в вопросах трудоустройства, формирование правового поля, создание затратной системы пособий по безработице – всё это основные аспекты государственного регулирования сфер труда и занятости европейских стран. Американский вариант регулирования немного отличается: развитие систем общественных работ и создание большого количества низкооплачиваемых рабочих мест, которые не требуют профессиональной квалификации.

Основная масса вопросов социально – трудовых гарантий в либеральной модели рынка труда решаются в рамках договорных отношений между работодателями и наемными рабочими.

Следующий вид – организованный рынок труда, который характерен для социально – ориентированной рыночной экономики, присущий Германии, предполагает наличие развитой системы социальных учреждений, защищающих от безработицы благодаря государственным гарантиям, обеспечивающих переподготовки и трудоустройства безработных, а также оказания им всей необходимой социальной помощи. Отличительной чертой данного рынка труда является политика занятости, которая является приоритетной составляющей

экономической части государства, что и обуславливает колоссальные государственные расходы на проведение данной политики[5].

В переходной экономике рынок труда охарактеризован, по фактам: по степени развития рыночных отношений, по доли теневого рынка труда, по выраженности ориентации на формировании регулируемого либо организованного рынка труда.

В России, с отраслевой структурой экономики, развитости социальной инфраструктуры, стартовых условий перехода к рынку, характерны очевидные и существенные различия в степенях зрелости, стадиях становления рынка труда [17].

Выделяется три основных типа региональных рынков труда, которые напрямую связаны со стадиями формирования рынков труда в переходной экономике:

- Ассиметричный рынок труда. Характеризуется огромными перекосами в соотношении регулируемой и теневой его частей, открытой и скрытой безработицы, диспропорциями в отраслевой структуре занятости, при застое в рыночном секторе экономики и неэффективности системы распределения рабочей силы.

- Равновесный рынок труда. Имеет относительно развитые структуры, которые при переходе от прежней системы полной занятости к системам экономической активности населения в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально – трудовых отношений, что проявляется в процессах трансформации скрытой безработицы в ее открытую форму.

- Диверсифицированный рынок труда. Ему присуща высокая степень реструктуризации занятости и саморегуляции, которые способствуют высокой мотивации и мобильности рабочих [10].

Почти всегда, огромное разнообразие форма занятости обеспечивается быстрым развитием рыночного сектора экономики. Благодаря этому и мерам активной политики занятости снижается уровень и продолжительность безработицы.

О качестве национального рынка труда можно судить, с помощью таких критериев как: демографические, экономические, социальные критерии.

Демографические критерии очень важны, так как главным и единственным поставщиком рабочей силы на рынки труда являются люди, население.

Основные демографические критерии это: средняя продолжительность жизни, уровень рождаемости, уровень смертности, прирост населения, заболеваемость, смертность в детском и трудоспособном возрасте, процент больных и инвалидов от рождения в числе родившихся и др. Если средняя продолжительность жизни повышена, то уровень заболеваемости и смертности в детском и трудоспособном возрасте понижен, а качество рынка труда повышается или же всё наоборот.

Но нельзя забывать, что и население и поставляемая им на рынок труда рабочая сила могут существовать сами по себе. Существует обратная связь, благодаря которой можно сделать вывод, что от качества рынка труда зависит и уровень благосостояния всего населения, соответственно возможность населения обеспечивать рынок труда рабочей силой.

Среди экономических критериев оценки уровня и качества национального рынка труда стоит выделить:

1. Профессионально - квалификационный и образовательный уровень, а также соответствующий ему уровень оплаты лиц наемного труда;
2. Уровень занятости и безработицы, масштабы резервных рабочих мест в экономике страны;
3. Качество рынка труда зависит от соотношения занятых рабочих мест с резервируемыми рабочими местами;
4. Уровень производственного травматизма и заболеваемости связанной с профессией;
5. Менталитет труда, дисциплинированность, производительность и продолжительность труда, ответственность за результаты труда;
6. Уровень оснащения и обеспечения рабочих мест;
7. Амплитуда колебаний циклов деловой конъюнктуры, чередование подъемов и спадов производства и т.д.

Каждый из перечисленных критериев, в отличие от демографических, характеризует только внутренние различия качества рынков труда.

К социальным критериям относятся: соблюдение и защита прав человека, применяемую к населению в целом, так и к лицам наемного труда в частности; социальная защищенность всех слоев населения; эффективность трудового законодательства; развитость и доступность национального здравоохранения; развитие общего и специального образования; условия для получения эффективности во время реализации денежных доходов трудящихся на рынке потребительских товаров; качество работы правоохранительных органов в борьбе с различной преступностью, в охране жизни, труда, имущества, доходов населения.

Вышеперечисленные критерии качества национального рынка характеризуют «среду обитания» рынка труда. Чем комфортабельнее среда, в которой обитает рынок, тем выше становится его качество. Любой организм будет развиваться лучше в благоприятной среде и будет регрессировать, если эта среда будет его угнетать. А в случае с рынком труда, то это сложный живой организм, который четко реагирует на любое проявление окружающей среды. Если эта среда будет отрицательно на него влиять, то качество будет снижаться по принципу обратной связи. То есть, ухудшающиеся социальные условия жизни населения будут снижать уровень качества рынка труда.

Заканчивая с предыдущими критериями качества рынка труда, мы подходим к следующему критерию, который называется – интегральный или синтетический критерий качества рынка труда. Им является стабильный характер повышения уровня жизни всех слоев населения. Он определяется состоянием физического, социального и нравственного здоровья общества, т.е. состоянием его процветания [8].

Качество рынка труда выше в зависимости от того, насколько ниже различные элементы деградации населения: физической, социальной, нравственной. Таким образом, вопросы о повышении качества национального рынка труда автоматически выходят за пределы рынка труда. Они охватывают все сферы жизнедеятельности общества в целом.

Если рассматривать зарубежную классификацию рынка труда, то можно выделить два типа рынка: внешний рынок труда (профессиональный) и внутренний рынок труда. Основными отличительными признаками данных типов являются:

- методы профессиональной подготовки;
- методы повышения профессионально – квалификационного уровня;
- практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест;
- особенности регулирования на основе коллективного договора.

Каждому из вышеперечисленных типу рынков соответствует собственная система производственных отношений.

Внешний (профессиональный) рынок труда нацелен на:

- законченную профподготовку, о которой свидетельствуют диплом и сертификат об образовании у работника;
- основную форму профподготовки – систему ученичества;
- мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями в силу наличия у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами (организациями);
- регулирование производственных отношений на основе жесткой классификации работ, четких границ содержания каждой работы, с тем чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров;
- организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональному признаку.

Внутренний рынок ориентирован на:

- подготовку работников к выполнению работ, специфических для конкретной фирмы;
- движение кадров внутри предприятия либо по горизонтали (работник перемещается на новую должность, функции и характер которой сходны с прежней), либо по вертикали (перемещение на более высокие должности или разряды);
- ограничение профессиональной мобильности и текучести кадров, что позволяет предпринимателям ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая значительные средства в «системы непрерывного образования»;

- регулирование производственных отношений гарантии занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии; классификация работ на основе взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников;

- рассчитанность производственного процесса на труд работников широкого профиля;

- организацию профсоюзов внутри компаний.

В современных условиях происходит ослабление внутреннего рынка труда крупных традиционных отраслей. Фирмы все чаще ориентируются на внешние по отношению к ним источники кадрового обеспечения.

Данная классификация рынка труда используется в зарубежных странах с учетом особенностей экономического развития каждой из них. Поэтому модели рынка труда в разных странах существенно различаются. Западные специалисты считают, что внешний (профессиональный) рынок труда соответствует потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда – структурным изменениям в экономике.

На практике разделение рынка труда на два вышеназванных типа весьма условно, поскольку общие тенденции развития производства сближают модели рынка труда.

Рынки труда дифференцируются по таким признакам:

- пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости – национальный, региональный, местные (локальные) и международный рынок труда;

- степени зрелости – фрагментарный (частичный) рынок труда, теневой (нерегулируемый) и регулируемый;

- демографическим, профессиональным и другим признакам – секторальные;

- демографическим признакам – рынки труда молодежи, женщин, пожилых трудящихся;

- профессиональным признакам – рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т.п.;

- управляемости — либеральные, социально ориентированные, гибкие рынки труда;

- характеру социально-трудовых отношений — профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами).

Концепция внутренних рынков труда появилась в ходе анализа внутрифирменной мобильности работников.

Внутренний рынок труда представляет собой систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которой назначение цены (заработной платы) рабочей силы, ее размещение и распределение определяются не спросом и предложением, а административными правилами и процедурами.

На многих предприятиях существует более или менее детально разработанная иерархия видов работ; каждая иерархия представляет собой цепочку продвижения или служебную лестницу. Новый работник начинает карьеру с самой низшей ступеньки служебной лестницы. Позиция, на которой работник получает доступ к служебной лестнице, называется «входной порт», через который и происходит контакт с внешним рынком труда. При найме работников на вакантные места на наименее квалифицированную работу предприятие конкурирует с другими фирмами, использующими схожий труд. Поэтому на начальном этапе ставку заработной платы могут устанавливать рыночные силы спроса и предложения, но они заменяются административными правилами при определении заработной платы для следующих ступеней служебной лестницы. Основными причинами возникновения и существования внутренних рынков труда следует считать: специальную квалификацию работников; профессиональную подготовку на рабочем месте; обычаи и традиции, существующие на данном предприятии; неоднородность благ, обмениваемых на рынке труда; экономию на издержках на труд, связанных с обучением и переподготовкой работников; экономию на транзакционных издержках на рынке труда

Основными причинами возникновения и существования внутренних рынков труда следует считать: специальную квалификацию работников; профессиональную подготовку на рабочем месте; обычаи и традиции, существующие на данном предприятии; неоднородность благ, обмениваемых на рынке труда; экономию на издержках на труд, связанных с обучением и переподготовкой работников; экономию на трансакционных издержках на рынке труда.

К трансакционным относятся издержки, связанные с осуществлением сделок на рынке труда, с передачей прав собственности на основной товар — труд. Затраты, связанные с куплей-продажей рабочей силы, включают издержки на найм или увольнение, рекламную информацию о вакансиях или поисках работы, доступ к информационным банкам данных о спросе и предложении рабочей силы, отбор кандидатов и т.д.

Внутренний рынок труда способствует долгосрочной эффективности, поскольку выигрыш от более эффективного использования существующих на данный момент квалификации и навыков работников является краткосрочным, в то время как выигрыш от повышения знаний и навыков сотрудников может быть неограничен во времени. Существование служебной лестницы стимулирует молодых работников к повышению производительности труда. Все это свидетельствует в пользу внутреннего рынка труда.

Рынок – это место, где люди приобретают или продают товар, или услугу за деньги. Если отсутствует купля-продажа товара, то нет рынка. С этих позиций у рынка труда тоже есть сфера, где проходит купля-продажа труда.

Если работник юридически свободен, то он может распоряжаться своей рабочей силой, своими способностями к труду на свое усмотрение и тут имеет место – продажа труда. Но всего этого не достаточно, так как юридическая свобода не обязывает его продавать свой труд. Работник вынужден экономически продавать ее только в тех случаях, когда не имеет своего собственного хозяйства, которое будет обеспечивать его и всю свою семью всеми необходимыми ресурсами или когда у него нет других условий существования без продажи своей рабочей силы.

Единственное средство – собственная способность к труду, которую он предлагает на продажу на рынке труда [29].

Как всем известно, даже когда на рынке появился продавец товара, то это еще не значит, что товар будет продан, так как для этого нужен еще и покупатель. Это также относится и к продавцу, без которого покупатель не приобретет товар. Только при таких условиях происходит купля-продажа, т.е. возникает рынок. Такими покупателями обычно становятся предприниматели, которые располагают всем необходимым для ведения предприятия, которое, в свою очередь, кроме труда самого предпринимателя нуждается в силах других работников. Покупатель может привлечь рабочих в свое хозяйство, только лишь одним способом – заработная плата, т.е. он за денежное вознаграждение покупает способности других работников для использования их на своем предприятии. Таким образом, чтобы приобрести нужную ему рабочую силу, предприниматель экономически обязан появиться на рынке труда. А вот, сколько работников и каких приобрести – это исключительно его решение. Хозяйство, которое возникло таким образом, становится рыночным хозяйством, а сам факт купли-продажи рабочей силы – основа появления рынка труда. Но если купля-продажа встречается только в единственном числе, то это еще нельзя считать рынком труда. Рынок труда возникает, когда рыночные хозяйства, которые применяют труд работников, стали обыденным явлением в экономике общества, так же если они заняли почетное положение в производстве всех необходимых благ для жизни общества. Еще если работники, продающие свою рабочую силу, представляют большую часть населения страны. С помощью всех этих факторов и образуется основа формирования рынка труда [23].

Кроме воссоздания условий для возникновения рынка труда, также требуется построение взаимосвязанной сложной инфраструктуры данного рынка. В случаях, когда отсутствует либо недостаточность любого из этих элементов, то уже нет оснований считать, что мы имеем дело тем рынком труда, который будет отвечать современным требованиям. Можно ли утверждать, что данный рынок сформировался должным образом, если заработная плата не выплачивалась годами, если задолженности выплачиваются без процентов, когда трудовое

законодательство нарушается изо дня в день, безусловно, нет, этот рынок не сформирован по всем эталонным стандартам.

В данной ситуации нужно иметь в виду одно очень важное обстоятельство, которое очень часто не берется во внимание, когда идет разговор о рынке труда. Хозяйство работодателя, который является предпринимателем, объединяет труд работников так, что каждый закреплен за своим определенным рабочим местом, а все эти места связаны внутрифирменной кооперацией. Поэтому работодатель, приобретая рабочую силу, вместе с этим предлагает будущему работнику трудиться на определенном рабочем месте. И сделка купли-продажи сможет состояться лишь тогда, если работник будет соответствовать требованиям заготовленного рабочего места, а предлагаемое рабочее место будет соответствовать жизненным интересам работника.

Существуют различные концептуальные подходы к оценке стоимости рабочей силы и труда.

Марксистская концепция определяет стоимость рабочей силы стоимостью жизненных средств, необходимых для ее нормального воспроизводства, т.е. стоимостью средств для жизни работника и его семьи. Согласно этой теории заработная плата определяется величиной суммарного дохода, остающегося после оплаты всех других факторов производства — ренты, процента и прибыли.

Сторонники теории «предельной производительности» утверждают, что заработная плата определяется стоимостью товаров, произведенных предельным (последним из занятых) рабочим, и что работодатель не будет нанимать другого рабочего, если стоимость дополнительных товаров, произведенных работником, меньше, чем заработная плата, которую необходимо уплатить.

В Российской Федерации наиболее точной оценкой стоимости рабочей силы могли бы служить рациональный потребительский бюджет и среднедушевой доход, однако из-за отсутствия достоверной экономической информации об их величине стоимость рабочей силы можно определить лишь приблизительно. Вместе с тем анализ отношений, связанных с использованием и оплатой наемного труда, показывает, что заработная плата в России в десятки раз ниже, чем в развитых

рыночных странах, и не гарантирует ни обеспечение потребностей самого работника (при любых обстоятельствах), ни определенное качество рабочей силы. Поэтому приближение цены рабочей силы к ее стоимости является важнейшей задачей российской экономики в ближайшей перспективе.

Кадровые службы отдельных предприятий и работники служб занятости постоянно сталкиваются с обязанностью считаться с интересами не только одних работодателей, но и рабочих, для которых рабочее место является не только источником заработка, но фактор, за который надо известным образом платить. Видимость такова, что предпринимателем бесплатно предоставляется работнику использовать рабочее место, как личную собственность. Но на самом деле все это не так, ибо в системе рыночных отношений никому и ничего не дается использовать задаром. В современной рыночной экономике данный факт получил такое значение, что уже недостаточно говорить о рынке труда только как о рынке живого труда. Появилось много оснований включать в рынок труда и рынок рабочих мест [30].

Обыденное представление рынка труда о том, что есть лишь рынок рабочей силы (рынок живого труда), опрокидывается требованиями рыночных отношений, которые, в свою очередь, немислимы вне отношений по поводу рабочих мест. Это тоже рыночные отношения. Сфера купли – продажи труда охватывает и живой, и овеществленный труд, который воплощается в рабочих местах.

В заключение стоит отметить, что соединения рабочей силы с рабочим местом и есть существо купли-продажи труда. Это значит, что купля – продажа рабочей силы и есть в тоже время купля-продажа рабочего места, а рынок труда является единством рынка рабочей силы и рынка рабочих мест [7].

Но еще нужно обращать внимание не только на органическое единство этих двух рынков, но также и на их колоссальные отличия, которые мы наблюдаем чаще всего в отношениях собственности. Собственником рабочей силы, а так же её продавцом на рынках труда является сам работник, а покупателем будет – работодатель. Однако собственником рабочих мест, очевидно, их продавцом, считается работодатель, а покупателем – рабочий.

Исходя из этих данных, рабочие места и рабочая сила являются в системах рыночных отношений товарами, но особого рода. Поэтому рынок труда нужно воспринимать как особое подразделение товарного рынка, главное отличие от всех остальных рынков [16]. Это значит, что:

- Особые товары – рабочая сила, рабочее место. Купля – продажа данных товаров особенная, в сравнении с куплей-продажей остальных товаров;

- Цена данных товаров имеет особую форму цен, в отличие от остальных

- Рынок рабочей силы и рынок рабочих мест – уникальные в своем роде рынки, которые играют особенную роль в рыночной экономике страны

Можно подвести итог и сделать вывод: все взаимосвязанные составляющие, о которых мы рассуждали, неотъемлемая часть рынка труда, без которых он не сможет существовать, и даже не сможет возникнуть. Рынок труда испытывает на себе ощутимое государственное воздействие. Законодательная деятельность государства охватывает всю гамму трудовых отношений. Оно не только предъявляет спрос на услуги труда в государственном секторе экономики, но и регулирует его в частном, определяя основные параметры найма в масштабах национальной экономики.

1.2. Система управления рынком труда в современной России

Сущность понятия «управление» всегда привлекало, и будет привлекать огромное внимание отечественных и зарубежных исследователей. Сфера использования понятия «управление» безгранична, а само понятие очень емкое. К примеру, если разговаривать об управлении производством, машиной, отдельным технологическим процессом или же полетом самолета или космического спутника, предприятием, наконец, государством в целом. Из-за широкого применения понятия «управление» предполагается обязательность в четком его определении, как конкретной социально-экономической категории.

Управление – это очень своеобразный и по-своему сложный процесс, который имеет комплексный характер. Зачастую, исследователи не зря называют управление наукой и искусством, которыми обязаны профессионально овладеть.

В самом обобщенном виде под понятием «управление» определяется сознательное, непрерывное воздействие на объекты управления со сторон субъектов, с помощью специально разработанного механизма воздействия, который обеспечивает достижение цели, стоящей перед субъектом управления. Следовательно, можно назвать обязательные элементы любой системы управления: объект, субъект, цель, механизмы управления [24].

В количественном аспекте рынок труда региона представляется как, часть его трудоспособности населения при этом не занятым в общественном полезном труде и имеющем желание трудоустроиться. Подробное описание рынка труда была дана А.В. Кашеновым. Под определением рынка труда он имеет в виду систему общественных отношений, социальных норм и институтов, которые реализуют воспроизводство, обмен и использование труда.

В истоках развития и работоспособности любой из социальных систем лежит цель. Характеристика термина «цели» несет очень масштабное и неоднозначное толкование, как в практической управленческой деятельности, так и в научных литературах. Под состоянием системы, которое достигается за определенный отрезок времени, и которое подразумевает реализацию заранее определенного результата этим и будет являться цель.

Начальной базой для установки цели определенной социальной системы является положение о том, что в данных системах трудятся люди, которые наделены сознанием и стремятся к конкретным целям, и что в обществе ничего не делается без разумного намерения, без желанной цели. Учитывая это, основой целеполагающей деятельности данных систем является познание объективных законов развития общества. Конкретно данные законы и закономерности будут являться источниками целей, которые выставляются перед системами разного типа порядка. Чем яснее, чем прозрачнее цели будут отражать требования объективных закономерностей, тем выше эффективность работы людей. Цели подразделяются

на две огромные группы, независимо от специфики социальных систем – цели стабилизации и цели развития. Цели стабилизации направлены на удержание должного уровня потребления или же производства имеющихся для этой системы ценность ресурсов. Направленность целей развития осуществляется в сторону приобретения необходимых для системы ресурсов и состояний, к которым система стремится. В зависимости от степени развития, состояния внутренней и окружающей среды, системы цели стабилизации и развития находятся в конкретном соотношении. В преимуществе социальных и динамических систем побеждают цели развития [20].

Каждой системе характерно свое особенное направление развития. Оно может применяться к социальным системам, которые проявляют свою функциональность в региональных территориальных образованиях. Данное требование обосновывает подчиненность целей развития отдельно взятых подсистем, обще полагающих целей, которые стоят перед регионом [15].

Влияние установки на управление рынком труда или же населением определенного территориального образования исходят из целей и задач социально-экономического развития региона в целом. В качестве данной цели на ближайшую перспективу, обычно ставится задача, в которой стремятся достичь к концу прогнозируемого периода определенного социального стандарта населения, обеспечивающего наиболее возможные благоприятные условия для жизнедеятельности общества конкретной территории целиком. В это время под социальными стандартами населения понимается количественно и качественно определенная система показателей, характеризующая средний уровень и качество жизни населения региона, который возможно достичь в определенный период времени. Он включает в себя комплекс различных показателей, которые дают характеристику уровня материально обеспеченности и качества питания населения, уровень жилищных условий и общественного обслуживания, здоровья людей и экологической обстановки. Поэтому, главной задачей любого территориального органа управления должна состоять в обеспечении максимально благоприятных

условий жизни населения. Исходя из всего этого, такие постановки главных целей развития любого территориального образования будет являться правомерной.

В следствии, важнейшая цель управления населением данного территориального образования состоит в развитии определенного кадрового потенциала организаций, эффективности его использовании и контроля занятости населения, благодаря которому достигается социальный стандарт занятости населения [18].

Необходимо решать следующие задачи:

1. Обеспечить наиболее высокий уровень занятости населения в том возрасте, когда у него наиболее эффективный показатель степени труда;
2. Обеспечить населения города социально-культурным благом;
3. Обеспечить условием, при котором население в нетрудоспособном возрасте имеет комфортную жизнедеятельность;
4. Удовлетворить потребности предприятий при помощи кадров с необходимыми навыками;
5. Обеспечить наличием социальных гарантий, для того чтобы защитить безработное или временно не занятое население.

Вышеперечисленные цели направлены на обеспечение наиболее комфортабельных условий для деятельности и наиболее возможной занятости всех слоев населения.

Объектом управления принимается не рынок труда региона, а все население в целом данного территориального образования, которое представляет собой сложнейшую социальную систему.

Население представляется исходной базой для создания количественных и качественных характеристик, отсюда и вытекает необходимость принятия населения в качестве объекта управления на уровне региона.

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования рынка труда. Он осуществляется:

- через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости;

- банки данных о рабочих местах;
- государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве не занятому, 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 [6].

Перейдем к инструментам государственного регулирования рынка труда. К ним относятся следующие инструменты. Во – первых, необходимо упомянуть об обширном распространении общего государственного планирования с применением целевых программ. Общее планирование создает фундамент долгосрочной экономической политики и охватывает множество важнейших показателей: динамику цен, национальный доход, внешнюю деятельность экономики и т.д. Данный инструмент способствует наиболее динамичному развитию хозяйства рынка.

Еще одним инструментом выступает политика «согласования действий». Главной целью этой политики является – достижение функционирования и согласованности интересов государства, работодателей и работников. При всем этом происходит согласование заработной платы и размера прибыли, учитывание общих потребностей рыночной экономики.

Одним из важнейших инструментов анализа современных процессов, складывающихся на рынке труда, является баланс трудовых ресурсов. Он составляется на основе материалов не только статистики труда, но и других отраслей статистики. В балансе находят отражение источники формирования трудовых ресурсов, направления использования трудовых ресурсов в системе общественного разделения труда. Он имеет огромное значение для изучения социальной структуры общества, прогнозирования спроса и предложения на рынке труда.

Система показателей социально – экономической статистики — это совокупность взаимосвязанных блоков экономической информации, характеризующих как различные аспекты экономического процесса, так и его развитие в целом. Основные разделы системы показателей статистика населения, статистика рынка труда, статистика оплаты и производительности труда, статистика национального богатства, статистика результатов деятельности отраслей экономики, статистика цен, статистика финансов и др. Отражение макроэкономических показателей социально – экономической статистики в системе национальных счетов. СНС — инструмент описания и анализа результатов экономического развития и основных взаимосвязей на макроуровне.

Для рынка труда негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравнивания рынка ученые предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. Речь, в частности, идет о необходимости использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка, что позволит, в частности, стимулировать инвестиционную и деловую активность и таким образом увеличить занятость в стране. По мнению специалистов, денежная политика, в конечном счете, должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда.

Главным инструментом государственной политики на рынке труда становилась политика усиления его гибкости. Данная стратегия включала индивидуализацию трудовых отношений, повышение амплитуды колебания цены рабочей силы в зависимости от спроса и предложения на труд, распространение различных нетрадиционных форм занятости, призванных не только повысить эффективность использования рабочей силы, но и удовлетворить общественную потребность в различных формах, режимах и условиях труда. Одновременно

повышение гибкости рынка труда рассматривалась как средство решения проблемы безработицы.

Организация нанимает сотрудника на рынке труда для того, чтобы он создавал для нее ценности, которые затем можно будет продать на рынке товаров и услуг. По этой причине в организации найма персонала вполне уместны маркетинговые инструменты [22].

Помимо прямого воздействия на рынок труда, государство использует и косвенные методы, среди которых основное место занимают налоговая, денежно-кредитная и амортизационная политика. Конечно, эти меры нельзя рассматривать только как инструменты борьбы с безработицей. Они действуют на нее опосредованно, через изменение экономической конъюнктуры в желательном направлении. Таким образом, государственное регулирование рынка труда представляет собой целый комплекс экономических, законодательных, организационных и административных мер, направленных на достижение полной занятости в сочетании с высокой эффективностью производства.

Статистика рынка труда включает статистику экономически активного населения, занятости и безработицы, статистику рабочего времени, статистику трудовых конфликтов. Информация о рынке труда является важным инструментом при разработке экономической и социальной политики государства.

Другим важным инструментом является учет периодов вакансий, так как продолжительность вакансии рабочего места не совпадает с интенсивностью его оборота. Рабочие места, на которых часто меняются работники, могут иметь краткие периоды вакансий и, наоборот, рабочие места, на которых редко или очень редко происходит смена работников, могут иметь длительные периоды вакансий. В зависимости от этого изменяется структура издержек фирмы на обслуживание внутрифирменного рынка труда. При частой смене и кратком периоде вакансий возрастают издержки на прием—увольнение, адаптацию работников к новым условиям работы, переподготовку, частоту их перемещения внутри фирмы в связи с компенсацией вакансий за счет внутренних ресурсов труда

С помощью данных инструментов Россия целенаправленно стремится к уменьшению дефицита государственного бюджета, сокращая государственные расходы, а также стабилизирует шаткое экономическое положение граждан [11].

В современной России рынок труда имеет важнейшее значение для государства и делится на три уровня:

1. Макроуровень, страна в целом;
2. Региональный уровень, конкретная территория внутри страны;
3. Микроуровень, отдельно взятая организация.

Очевидно, что абсолютно на всех трех уровнях в роли субъекта управления выступает государство в лице правительства страны и соответствующих министерств или комитетов, которые курируют вопросы труда и занятости населения. На уровне региона в целом субъектами управления будут являться:

- законодательные (Совет народных депутатов, Законодательное собрание и т.д.);
- исполнительные (администрация региона, федеральные службы, местное правительство и т.д.) органы власти или самоуправления (на уровне городов, районов и т.д.).

На уровне же конкретных предприятий и организаций в качестве субъектов управления, кроме вышеперечисленных, необходимо рассматривать их руководителя или органы самоуправления.

Существуют органы, занимающиеся управлением рынком труда:

- Территориальные органы управления;
- Предприятия и организации.

Работа данных органов состоит в создании единой системы управления населения в целом и рынком труда региона. У каждого органа управления рынком труда присутствуют, принадлежащие только ему, функции. Зачастую органы управления рынком труда работают вместе, выполняя один и те же функции [4].

Функции управления представляют собой совокупность видов деятельности, специальных обязанностей, которые направлены на достижение задач, обусловленных главной целью управления системой рынка труда.

Территориальные органы управления выполняют нижеперечисленные функции:

- Обеспечение населения территориального образования в целом в благах социально- культурного и бытового характера;

- Подготовка кадров в соответствии с нуждами народнохозяйственного комплекса города;

Организации и предприятия выполняют следующие функции:

- Оценка эффективности использования наличного кадрового потенциала;

- Внедрение новейших систем заработной платы, которые будут стимулировать работников предприятий на повышение производительности труда.

Совместная деятельность подразумевает реализацию функций:

- Удовлетворение потребностей предприятий и организаций города работниками с необходимой квалификацией.

- Определение показателей и статистик, с помощью которых можно будет оценить степень эффективности и производительности наличного кадрового потенциала организации.

Распределение функций между органами территориального управления и организациями, расположенными на территории, способствует к более качественному формированию органов территориального управления в условиях функционирования рыночной экономики [9].

В процессах управления постоянно происходит воздействие субъектов управление на объекты управления. Тип и характер данного воздействия может быть разным, но при всем этом формируются устойчивые способы и приемы управления, называющиеся методами управления.

Чаще всего используемые методы управления, во время управления населением региона и его рынком труда, являются методы: административные и экономические.

Административные методы представляют собой прямое воздействие на объект управления, выступают в качестве государственной директивы и имеют обязательную силу для исполнения. При переходе на рыночную экономику, то

сфера использования данных методов резко сужается, ликвидируется, но не полностью. В условиях рынка труда, они будут применяться для установления границ дееспособного возраста, продолжительность рабочей недели, выявления размера пособия по безработице, размер отчислений в государственный фонд занятости, размер гарантий при временной незанятости.

Развитие экономики нашей страны на современном этапе все чаще характеризуется переходами от административных к экономическим методам управления рынком труда на всех его уровнях. Экономические методы управления очень связаны с применением средств и инструментов, стимулирующих экономический интерес управляемого объекта в принятии тех или иных решений без мер административного воздействия. Если применять экономические методы управления к занятости населения, то спектр их применения весьма широк. В него включаются: хозрасчетные принципы взаимоотношения местных органов самоуправления и власти с организациями на основе установления разных норм платы за кадров, трудящихся на предприятии, за использования земельных и водных ресурсов в данном территориальном образовании, штрафы за загрязнение рек и сброс сточных вод и т.д. Также ведется речь о расширении хозрасчетных отношений между предприятиями и учебными заведениями, в которых происходит подготовка или переподготовка соответствующих кадров. Если говорить о предприятиях и организациях, то в них экономические методы используются для установления цен на производство отдельных видов продукции, стимулировании в создании рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями, определяют размер налогов на прибыль организации, формирование фондов оплаты труда коллективов, организация заработной платы непосредственных исполнителей и т.д.

Отмечается, что на деле административные и экономические методы очень тесно связаны. С одной стороны, экономические методы требуют определенного административного регулирования, которое возникает при этом процессе, а с другой стороны – при применении административных методов нужно учитывать экономические интересы субъектов управления различного иерархического уровня [13].

В этих условиях, в основе создания единой системы управления населением и рынком труда лежит механизм управленческого взаимодействия органов местного самоуправления с организациями, направленный на обеспечение комплексного социально – экономического развития территории региона, а также для эффективного развития кадрового потенциала. Это взаимодействие строится на принципе четкого разделения функций каждого органа управления.

В роли объектов управления применяются отдельные категории населения, являющиеся подсистемой населения всего региона в целом, которая тоже является подсистемой, но на этот раз региона.

Предлагаемый социально – экономический механизм управления населением и рынком труда региона будет состоять из трех блоков:

1. Блок выработки решений;
2. Блок согласования использования ресурсов;
3. Блок контроля.

Блок выработки решений формирует основную цель функционирования социально – экономической системы в целом, основываясь на анализ складывающейся социально-экономической ситуации в регионе. Также определяет подцели функционирования для отдельных подсистем, устанавливает критерии оценки результатов их функционирования, распределяет финансовые, материальные и другие виды ресурсов, необходимых для достижения установленных подцелей.

В независимости от сложности и иерархичности уровня региона, к которому применяется разработка социально – экономического механизма управления населением и рынком труда, главная цель функционирования системы формулируется везде одинаково: формирование кадрового потенциала организации и эффективность в его использовании, которое позволяет переориентировать развитие хозяйствующих субъектов региона на достижение социального стандарта населения, т.е. происходит улучшение всех сторон жизнедеятельности населения региона. А вот количество и различность подцелей

будет во многом зависеть от специфики анализируемой системы в целом и от количества оснований и признаков: территориальных, возрастных, половых и т.д.

Критерии оценки результатов производительности той или иной подсистемы зависят от поставленных перед системой целей. Только после всех этих манипуляций производится расчет ресурсов, которые необходимы для реализации разработанных мер, следовательно, и для достижения главной цели.

Блок согласования использования и перераспределения ресурсов на основе сравнительного анализа фактического использования дает информацию об их соответствии или же несоответствии в блоке выработки решений, а также в сектор перераспределения ресурсов. В данном секторе на основе результатов производительности подсистем вырабатываются предложения по их оптимальному перераспределению.

Блок контроля реализуется сравнением результатов работы отдельно взятых подсистем и систем в общем с целями и задачами, которые установлены для них официально и предоставляет нужную информацию в конкретный блок разработки решений для того, чтобы провести анализ входных воздействий на подсистему путем изучения их функционирования, и возможной корректировки.

Предлагаемый населением и рынком труда механизм социально-экономической направленности позволяет более результативно осуществлять регулировку процессов, которые имеют связь с формированием и эксплуатацией трудового потенциала региона. Он предлагает: реализацию в регионе благоприятных условий жизнедеятельности, что принесет за собой новые кадры, создание и развитие учебных заведений разных типов, ряд мер по осуществлению занятости трудоспособного населения; комфортные условия для тех, кто завершил свою карьеру. Несомненно, особенность социально-экономического развития отдельно взятого региона будет требовать разностороннего подхода в обеспечении функционирования этого механизма. Но в любом случае его реализация предполагает взаимосвязь деятельности региональных органов управления с различными организациями и предприятиями, которые являются частью региона [21].

Подводя итог можно сказать, что современная система управления рынком труда характеризуется поддержанием работоспособности нанятых работников, не допуская снижения их доходов до черты бедности, при которой невозможно поддержания нормальной и продуктивной деятельности; не допускать чрезмерного увеличения продолжительности рабочего дня и интенсивности труда, которые доводят рабочего до состояния физического истощения и деградации. Вместе с этим регулирование рынка труда должно предполагать обеспечение выгодности предпринимательства, прибыльности и конкурентоспособности фирм, оказывающих положительное влияние на рыночную экономику региона помощью следующих инструментов регулирования:

- общее государственное планирование с применением целевых программ;
- «согласование действий»;
- баланс трудовых ресурсов;
- инструмент денежно – кредитной политики;
- политика усиления гибкости рынка труда;
- учет периода вакансий.

Управление рынком труда должно обеспечивать равновесие между занятостью и безработицей, между рынком рабочих рук и рынком рабочих мест.

2. Анализ рынка труда в Самарской области

2.1. Система деятельности министерства труда и занятости Самарской области

Исторический опыт рыночной экономике Самарской области убедительно показывает невозможность полной загрузки производственных мощностей, с одной стороны, и полной ликвидации всех видов безработицы – с другой стороны.

В современных условиях развития Самарского региона проблемы занятости являются очень актуальными и вызывают большой интерес. Такие показатели как уровень трудоспособного населения и темпы роста, численность рождаемости, а также структура трудовых ресурсов по полу и возрасту, квалификационный и образовательные уровни населения раскрывают то, каким будет предложение рабочей силы на исследуемом рынке труда. А также без учета и анализа безработицы невозможно будет представить полную картину состояния рынка труда в Самарской области [12].

В Самарской области органом исполнительной власти, ответственным за рынок труда в регионе, является Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области. Данный орган реализует государственную политику в сфере трудовых отношений, охраны труда, занятости и миграционной политики в Самарской области, обеспечивает исполнение конституционных прав граждан на свободный и честно оплачиваемый труд, социальную защиту от безработицы, а также выполняет государственный контроль в сфере труда на всей территории Самарской области.

Главной целью Министерства является реализация государственной политики в сфере социальной защиты граждан и социального обслуживания населения Самарской области. Под миссией Министерства понимается: предоставление социальных гарантий, организация социального обслуживания граждан, помощь инвалидам, создание эффективно действующей системы защиты населения области, повышения мобильности и качества предоставляемых

социальных услуг, обеспечение социальных интеграций в общество и равных возможностей для инвалидов.

Министерство является юридическим лицом, имеет собственный баланс и смету, закрепленное за ним на праве оперативного управления имуществом, гербовую печать со своим наименованием, печати, штампы, бланки. Свою деятельность Министерство осуществляет за счет средств областного бюджета, так как является главным распорядителем и получателем средств областного бюджета.

Главой Министерства является Министр труда, занятости и миграционной политики Самарской области. Министр назначается на должность и освобождается от должности Губернатором Самарской области.

Министр руководит деятельностью Министерства на принципах единоначалия и несет персональную ответственность за осуществление Министерством своих полномочий и за выполнение возлагаемых на него задач. Министр имеет своих заместителей, которые назначаются и освобождаются от должности Губернатором Самарской области. А вот руководители департаментов и управлений Министерства назначаются на должность и освобождаются от неё Министром, то есть главой Министерства.

В процессе руководства Министерством министр:

- вносит проекты нормативных правовых актов на рассмотрение Губернатора Самарской области;
- представляет Министерство от своего имени перед другими государственными органами и органами местного самоуправления, различными организациями и гражданами;
- выдает доверенности;
- открывает счета, которые необходимы для дальнейшего деятельности Министерства;
- издает распоряжения, подписывает приказы Министерства;
- во время своего отсутствия возлагает обязанности Министра труда на одного из своих заместителей;

- утверждает штатное расписание работы Министерства, бюджетную смету, распоряжается средствами, контролирует соблюдение финансовой и учетной дисциплины в Министерстве, опираясь на действующее законодательство;

- осуществляет права и обязанности работодателя в отношении сотрудников Министерства, организует безопасные условия труда и обеспечивает повышение квалификации сотрудников в соответствии с действующим законодательством;

- заключает контракты и договоры от имени Министерства;

- утверждает положения о структурных подразделениях Министерства;

- утверждает положения о премировании или другом виде материального стимулирования сотрудников Министерства в зависимости от результатов служебной деятельности;

- утверждает должностные регламенты сотрудников Министерства;

- осуществляет прием граждан по вопросам, которые входят в компетенцию Министерства;

- осуществляет иные полномочия в соответствии с действующим законодательством.

В ведении министерства находится очень много разнообразных факторов. Они могут касаться государственного регулирования охраны труда, указывать курс основной политики в сфере трудовых отношений. На местном уровне осуществляется методическое руководство и координация, осуществляется трудовая занятость населения, политика рынка труда и оказание государственных услуг в целях защиты от безработицы. Распространяется, изучается и обобщается международный опыт в сфере трудовой миграции, идет совершенствование трудового законодательства, выпускаются нормативно – правовые акты по развитию трудовой миграции и обеспечения занятости.

В рамках своей профессиональной деятельности Министерство труда занятости и миграционной политики Самарской области руководствуется действующим законодательством:

- Конституция Российской Федерации;

- федеральные законы;

- постановления Правительства Российской Федерации;
- указы Президента Российской Федерации;
- приказы Минздравсоцразвития Российской Федерации;
- законы Самарской области;
- постановления и распоряжения Правительства Самарской области;
- приказы Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Управление рынком труда осуществляется благодаря надзору и контролю за:

- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок;
- регистрацией инвалидов в качестве безработных;
- обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения.

Министерство труда, занятости и миграционной политики оказывает в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда в Самарской области;
- организация ярмарок вакансий, учебных рабочих мест, а также организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора профессии, трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка безработных граждан, организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан;
- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.

Гражданам, признанным безработными в установленном порядке, осуществляются социальные выплаты:

- пособие по безработице;
- стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости;
- материальная помощь в связи с истечением установленного срока выплаты пособия безработицы;
- пенсии, в том числе досрочно назначаемой трудовой пенсии по старости.

В рамках закрепленных предметов ведения Министерство осуществляет следующие полномочия:

- принимает нормативно правовые акты в установленных сферах деятельности;
- разрабатывает проекты, концепции, планы, мероприятия и программы в сфере труда и занятости населения;
- проводится подготовка предложений по совершенствованию трудового законодательства, разработка проектов нормативных правовых актов Самарской области по вопросам, находящимся в компетенции Министерства;
- проводится анализ отдельных показателей уровня жизни населения Самарской области, в том числе в сравнении с показателями уровня жизни населения регионов Приволжского федерального округа;
- анализ ситуации с задолженностями по заработным платам на всей территории Самарской области, а также принятие мер, направленных на ликвидацию выявленных задолженностей.

В состав Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области входят пять департаментов, каждый из которых в свою очередь имеет в подчинении отдельно взятые управления:

1. Департамент государственной службы и административно – правовых отношений:

- Управление государственной службы и антикоррупционной политики;
- Управление правового обеспечения;

- Управление организационной деятельности, делопроизводства и внешних связей.

2. Департамент стратегического развития, информационных услуг и взаимодействия с гражданским обществом:

- Управление стратегического развития, информационных услуг и взаимодействия с гражданским обществом;

- Управление мониторинга и прогнозирования рынка труда.

3. Департамент занятости, миграционной политики и социальных выплат:

- Управление оказания государственных услуг и социальных выплат;

- Управление развития кадрового ресурса;

- Управление миграционной политики и комплексных программ занятости.

4. Департамент трудовых отношений:

- Управление оплаты труда и уровня жизни;

- Управление развития социального партнерства, коллективно-договорных отношений и урегулирования коллективных споров;

- Управление мониторинга социально – трудовой сферы.

5. Департамент условий и охраны труда:

- Управление охраны труда;

- Управление государственной экспертизы условий труда.

Каждый из вышеперечисленных департаментов и управлений имеет свои собственные цели и задачи, выполнение которых способствует стабильной и продуктивной работе Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области [31].

Как можно видеть, структура Министерства труда Самарской области состоит из немалого количества департаментов и управлений. Сравнив структуру с Министерствами Пермского края и Омской области видим, что количество управлений и отделов значительно меньше, чем в органе Самарской области. Это говорит о том, что территории, на которой действуют данные органы гораздо скромнее, чем площадь Самарской области. Данный факт можно отнести к одной

из особенностей рынка труда Самарской области и работы Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Еще одной ключевой особенностью Министерства является целевые программы, с помощью которых выполняются важнейшие для региона задачи. Такие как: «Содействие занятости населения Самарской области на 2014-2020 годы» и «Оказание содействия добровольному переселению в Самарскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2014-2018 годы» [3].

Целями программы «Содействие занятости населения Самарской области на 2014-2020 годы» являются - создание экономических, организационных и правовых условий для обеспечения эффективного развития рынка труда и кадрового потенциала Самарской области. Достижение целей происходит с помощью решения следующих задач:

- повышение качества и доступности услуг в сфере труда, занятости и миграционной политики Самарской области;
- повышение профессиональной конкурентоспособности и трудовой мобильности населения на рынке труда Самарской области;
- повышение уровня использования трудовых ресурсов
повышение эффективности регулирования процессов использования трудовых ресурсов;
- формирование эффективной модели адаптации и интеграции мигрантов с учетом приоритетов социально-экономического развития Самарской области.

В 2015 году данная программа достигла хорошие результаты:

- профориентационные услуги в целях выбора сферы деятельности трудоустройства, профессионального обучения получили 45137 человек;
- повысили конкурентоспособность и мобильность на рынке труда посредством профессионального обучения и дополнительного профессионального образования 3454 безработных гражданина и 400 женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в мероприятии «Организация проведения оплачиваемых общественных работ, временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих

трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые» приняли участие 7475 человек;

- в рамках мероприятия «Содействие самозанятости безработных граждан» в 2014 году безработными гражданами создано 614 микропредприятий, востребованных экономикой муниципалитетов;

- в целом, обратились за содействием в поиске подходящей работы 69 674 человека, из них 42 117 человек трудоустроены.

Главными причинами на создание данной программы стало сокращение в 2014 году более 7000 рабочих и служащих в ОАО «АВТОВАЗ» и увеличение числа иностранных граждан и лиц без гражданства в связи с массовым прибытием на территорию Самарской области граждан Украины.

Следующая целевая программа, отличающая Самарскую область от других регионов, это «Оказание содействия добровольному переселению в Самарскую область соотечественников, проживающих за рубежом» на 2014 – 2018 годы. Она направлена на стимулирование, создание условий и содействие добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, на социально – экономическое и демографическое развитие Самарской области.

Задачами этой целевой программы являются:

- создание правовых, организационных, социально-экономических и информационных условий, способствующих добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, в Самарскую область для постоянного проживания, быстрому их включению в трудовые и социальные связи региона;

- создание условий для адаптации участников государственной программы и членов их семей, в том числе оказание мер социальной поддержки, предоставление государственных и муниципальных услуг, содействие в жилищном обустройстве, в целях их закрепления на территории Самарской области;

- содействие обеспечению потребности экономики Самарской области в квалифицированных кадрах для реализации экономических и инвестиционных проектов;

- привлечение молодежи для получения образования в образовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области.

В результате реализации государственной программы в 2016 году в Министерство труда, занятости, миграционной политики из ГУ МВД России по Самарской области поступило на рассмотрение 2858 заявлений от соотечественников, желающих переехать в Самарскую область. По итогам рассмотрения были приняты положительные решения о включении в Государственную программу 2410 участников Государственной программы и 3705 членов их семей.

Численность соотечественников, переселившихся в Самарскую область и поставленных на учет в ГУ МВД России по Самарской области, в 2016 году составила 4829 человек (в том числе 2025 участников Государственной программы и 2804 членов их семей). В рамках Государственной программы соотечественникам оказывалась всесторонняя, в том числе и финансовая помощь, направленная на их интеграцию и адаптацию в принимающее сообщество: единовременную финансовую помощь на обустройство получили 540 соотечественников (в том числе 180 участников Государственной программы и 360 членов их семей); компенсацию затрат на жилищное обустройство на период до 6 месяцев получили 225 участников Государственной программы (всего вместе с членами семей - 631 человек).

По данным Министерства здравоохранения Самарской области прошли медицинское освидетельствование для получения разрешения на временное проживание и вида на жительство в Российской Федерации 488 соотечественников, оказано 1952 медицинские услуги.

По итогам 2016 года занятыми являются 402 соотечественника, том числе работают по найму 386 человек, 13 – являются индивидуальными предпринимателями, 3 – главами фермерский хозяйств.

Из 103 соотечественников, обратившихся по вопросу трудоустройства в центры занятости населения, трудоустроены 38 человек, признано безработными - 21 человек.

Министерством и его подведомственными учреждениями проведена 2101 консультация с соотечественниками по вопросам переселения в Самарскую область в рамках Государственной программы, а также осуществлено 24 публикации в средствах массовой информации, освещающих возможности, предоставляемые соотечественникам в рамках Государственной программы.

В целях информирования и социокультурной адаптации соотечественников изготовлено 180 буклетов "Добро пожаловать в Самарскую область" и 180 брошюр "Памятка участникам государственной программы Самарской области "Оказание содействия добровольному переселению в Самарскую область соотечественников, проживающих за рубежом" на 2014-2018 годы".

В 2016 году министерством проводилась информационная работа, направленная на привлечение соотечественников из числа научных работников, специалистов, обладающих редкими профессиями, а также студентов. Так, для участия в Государственной программе было привлечено 3 кандидата экономических и технических наук, а также 44 студента высших учебных заведений и филиалов высших учебных заведений, расположенных на территории Самарской области, постоянно или временно проживающих на законном основании на территории Российской Федерации[2].

Рассмотрев структуру, цели и задачи, полномочия и ответственность за их выполнения Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области можно сделать несколько выводов. Министерство труда не просто орган исполнительной власти Самарской области, а сложный организм, состоящий из различных департаментов и управлений. Данный орган является механизмом управления и воздействия на рынок труда региона, он помогает государству контролировать бесконечный поток нарушений со стороны работодателей и работников, безработицу и вести статистику и делать выводы по итогам прошедшего года, и прогнозы на предстоящий период.

2.2. Проблемы и перспективы в системе регионального рынка труда

На нынешнем этапе развития экономики Самарской области сложились реальные предпосылки для реализации стратегических целей развития региона: повышение благосостояния населения и уменьшения бедности при помощи развития эффективности занятости, которая будет обеспечивать динамичный и устойчивый экономический рост. Но даже при всех предпосылках, которые говорят о прогрессе в рыночной экономике, существует ряд проблем, требующих своевременного решения. К этим проблемам можно отнести:

- популяризация высшего образования. Высшее образование, которое обесценивается в современной ситуации на рынке, перестает играть значимую роль в функционировании рынка труда и карьерном росте работника. Диплом выпускника вуза легко покрывается опытом работы или же результатом успешно пройденного собеседования в отделе кадров. В следствии, большинство студентов не желает работать на производстве, в сфере услуг и т.д.;

- отсутствие стабильной социальной и политической ситуации в стране. Многие компании не решаются на планирование даже в среднесрочной перспективе. Отсутствие таких планов делает бессмысленным обучение новых молодых сотрудников, наоборот желательно взять на работу людей с опытом работы для решения поставленных им задач уже сейчас;

- наличие потолка зарплат. Вне зависимости, какая квалификация у работника, существует предельная сумма, которая зависит только от замещаемой должности, выше которой заработная плата подняться не сможет;

- отсутствие карьерных перспектив;

- низкая экономическая эффективность, как внутри региона, так и по всей стране в целом, которая проявляется в отставании от развитых стран по производительности труда. Наличие больших объемов избыточной численности работников на производствах, вынужденная неполная занятость, присутствие скрытой безработицы и теневого рынка труда, производство неконкурентоспособного продукта, не находящего сбыта на рынке;

- основными тенденциями спроса на рынке труда Самарской области на 2017г. являются: рост спроса на инженерно-технических работников с высшим образованием и высококвалифицированных рабочих; большой спрос на сезонных, временных работников; явное снижение спроса на работников со стороны убыточных отраслей;

- основными тенденциями предложения на рынке труда Самарской области на 2017г. являются: переизбыток предложения юристов, экономистов, преподавателей и учителей; временное увеличения штата работников на сезон; рост фактической безработицы; рост предложения труда в виде совместительства с основным местом работы, в целях подработки;

- превышение предложения рабочей силы над спросом из-за расхождения между структурой спроса и структурой предложения: уровень профессиональной подготовки многих рабочих не соответствует современным требованиям, а система образования не до конца учитывает запросы на рынке труда;

- постоянное присутствие нелегальной трудовой миграции;

- отсутствие внешней трудовой миграции, низкое привлечение иностранных специалистов из-за плохой конкурентоспособности рабочей силы на мировом рынке труда;

- низкая мобильность населения, которая не позволяет рабочему населению перемещаться из мест трудоизбыточности в места повышенного спроса. Она обусловлена, прежде всего, невозможностью найма или приобретения жилья на доступных условиях [26].

На февраль 2017г. численность экономически активного населения Самарской области составила 1702,8 тысяч человек, а численность безработных за тот же месяц составляла 63,4 тысячи человек. В процентном соотношении получаем результаты:

- уровень занятости – 66,9 %;

- уровень безработицы – 3,7 %.

Если сравнивать с показателями предыдущих лет, то уровень безработицы в Самарской области уверенно снижается, соответственно уровень занятости растет.

По сравнению с 2005 годом, где уровень занятости составлял 64,4 %, а уровень безработицы 5,4 %, можно увидеть, что численность занятого населения выросла на 2,5 %. Анализ данных последних десяти лет показывает, что в Самарской области, как и в целом по стране, наметилась тенденция стабильного роста числа занятого населения и снижения числа безработных.

В период с 2005 по 2016 гг. в структуре занятого населения Самарской области по видам экономической деятельности произошли незначительные изменения. Прежде всего, выделяют снижение доли населения, занятого на обрабатывающих производствах – на 5,3 % меньше занятого населения в этой сфере. Данное изменение в структуре стало следствием сокращения численности занятых на металлургическом и машиностроительном производствах. Это произошло благодаря роботизации оборудования на заводах.

Перераспределение занятых шло в сторону сферы услуг, в основном торговли – увеличение занятых на 2,5 %. Помимо сферы услуг, преуспела еще и сфера государственного управления, на 1,2 % больше, в сравнении с 2005 г.

Рост объема производств на территории Самарского региона, а также развитие торговли, туристического бизнеса и сферы услуг позволили значительно понизить уровень безработицы по области. Общая численность зарегистрированных безработных в Самарской области в 2016 году составила 60,1 тысяч человек, сократившись по сравнению с 2005 годом на 32,2 тысяч человек.

В результате уменьшения численности безработных и увеличения числа экономически активного населения уровень безработицы имеет очень низкий показатель, в сравнении со средним показателем по России: 3,7 % в Самарской области против 5,4 % по России.

Если же сравнивать с остальными регионами, то Самарская область находится на седьмом месте по стране. Самый низкий уровень безработицы на 2016 г. в г. Москва – около 1,5 %. А самый высокий уровень безработицы приходится на республику Ингушетия – 30,2%. Эта статистика показывает, что Самарской области всегда есть куда расти, с чем равняться, следовательно, усовершенствовать и развивать региональный рынок труда.

Перспективы развития регионального рынка труда Самарской области будут формироваться благодаря снижению численности населения в трудоспособном возрасте за период 2014 -2020 гг. более чем на 15%. Благодаря этим серьезным значениям регион будет иметь конкуренцию за работников, прежде всего наиболее квалифицированных, со стороны стран – экономических лидеров. Данная конкуренция приведет к повышенным требованиям к рабочим местам, так и к обострению проблем сокращения предложения на рынке труда [1].

Высокие темпы роста региональной экономики будут стабильно способствовать росту спроса на труд, что приведет к увеличению стоимости труда. Удорожание трудовых ресурсов и высокая конкуренция за наиболее квалифицированных работников создадут новые требования к поиску механизмов поддержки конкурентоспособности различных предприятий и отраслей.

Компенсировать сокращение предложений труда будет повышение трудовой мобильности рабочего населения, профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение уровня производительности, привлечение иностранной рабочей силы, которая будет соответствовать потребностям экономики [25].

Целями региональной политики в области развития Самарского рынка труда в долгосрочной перспективе являются:

- развитие инфраструктуры регионального рынка труда;
- создание условий для эффективного использования квалифицированного труда;
- снижение уровня нелегальной занятости;
- повысить стоимость труда, улучшить условия труда;
- развитие профессиональной мобильности рабочих;
- создание конкурентного рынка труда;
- увеличить занятость работоспособного населения [16].

Достижение поставленных целей будет осуществляться при помощи решения данных задач:

1. Повышение гибкости регионального рынка труда и стимулирования легальной трудовой деятельности:

- поиск и применение инструментов, направленных на достижение баланса стоимости труда и производством товаров и услуг;
- предоставление более широких возможностей для трудоустройства студентов, внедрение практики стажировки молодых специалистов;
- эффективное использование трудового потенциала рабочих, достигших пенсионного возраста, но желающих продолжить трудовую деятельность;
- стимулирование занятости женщин, имеющих детей, при помощи использования гибких форм занятости, которые не требуют постоянного присутствия на рабочем месте;
- создание условий для людей ограниченными возможностями и инвалидов;
- повышение уровня легальной занятости мигрантов.

2. Развитие инфраструктуры рынка труда, обеспечивающей рост занятости и эффективности использования труда:

- повышение эффективности работы органов службы занятости населения региона;
- создание конкурентного рынка оказания услуг безработным гражданам и людям, испытывающим трудности во время поиска работы;
- создание действенного механизма информирования населения о всех возможностях трудоустройства в регионе;

3. Создание условий, обеспечивающих сохранение трудоспособности рабочих на всем протяжении профессиональной карьеры:

- разработка и применение мер по усовершенствованию условий и охраны труда, устранение рисков смертности и травматизма на рабочем месте;
- улучшение системы оценки условий труда со стороны выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье и работоспособность человека;

- переход от выплаты компенсаций за особые условия труда к выплате компенсаций за фактические условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

4. Формирование прозрачности правил функционирования рынка труда, регулирования трудовых отношений и эффективности контроля их исполнения:

- развитие правовой базы регулирования трудовых отношений и регионального рынка труда;

- повышенный контроль за соблюдением установленных норм и правил [26].

Сложившийся на сегодняшний день и прогнозируемый в долгосрочной перспективе дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы говорит об устойчивом превышении темпов роста реальной заработной платы над темпами роста производительности труда рабочих, а также является помехой для полного выравнивания всех уровней заработной платы между рыночными секторами экономики региона. В 2014-2020 годах ожидается среднегодовой рост реальной заработной платы на 9-10%, а рост производительности труда на 7,5- 8%.

Повышение стоимости рабочих сил, смена ключевых концепций в обществе, расширение рынка труда и повышение мобильности работников не только расширяют границу возможностей для развития Самарского региона, но и создают для области новые риски:

- Риск неконкурентоспособности традиционной индустрии, являющейся базовым сектором экономики Самарской области, на рынке современной мобильной рабочей силы. Это будет проявляться в утрате кадрами мотивов работать на промышленных предприятиях. Новые секторы экономики и новые рабочие места будут выигрывать конкурс за кадры у традиционных предприятий.

- Риск роста стоимости рабочей силы в опережающем темпе в отношении к росту производительности труда. Это снизит глобальную конкурентоспособность рабочей силы региона. В дальнейшем заработная плата в бюджетных отраслях будет стремиться к выравниванию с зарплатой в базовой отрасли без какой – либо связи с произвольностью труда между этими секторами экономики. При всем этом

бюджетный сектор сильно разрастется и станет одним из главных претендентов на рабочие руки.

- Риск резких сокращений рабочих мест в базовом секторе экономики региона вследствие роста конкуренции, а также вследствие масштабной технологической модернизации и реструктуризации компаний. Особенно болезненной такая ситуация на рынке труда станет для поселений с монопрофильной экономикой [28]. Яркий пример такой экономики это г. Тольятти, где основная доля промышленности приходится на ПАО «АвтоВАЗ».

В условиях сокращения населения в регионе труд будет одним из самых дефицитных, если не самым дефицитным ресурсом на рынке. Дисбаланс рынка труда и системы профобразования станет в долгосрочной перспективе региона одним из самых ощущаемых рисков для стабильного экономического развития Самарской области.

Для решения проблем занятости и безработицы в регионе разработана и утверждена Постановлением Правительства Самарской области от 13.04.2014 г. № 232 долгосрочная государственная целевая программа «Содействие занятости населения Самарской области на 2014 – 2020 годы». Данная программа направлена на решение трех выделенных проблем на рынке труда:

Наличие структурной безработицы;

Территориальное и профессионально – квалификационное несоответствие спроса и предложения рабочей силы;

Большое число безработных, не имеющих опыта работы и не работавших по специальности длительное время.

Из всего вышесказанного можно сделать следующие выводы: хоть и цифры не столь пугающие, как это было десять лет назад, но проблема занятости и безработицы, связанная с проблемами труда и трудовых отношений, оплаты труда и его производительности никуда не делась и является главным вопросом в рыночной экономике Самарской области. Не решив эту проблему, нельзя создать экономически стабильный регион.

Для этого необходимо: создание долгосрочных целевых программ, проведение мер, которые будут способствовать созданию условий для полного использования потенциала трудовой деятельности трудоспособного населения, предотвращающих обеднение население и массовую безработицу.

Заключение

Степень развития рынка труда оказывает непосредственное влияние на процессы, происходящие в обществе. Рынок труда – очень важный и сложный элемент рыночной экономики. Именно через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости и оплаты труда. Существенное следствие процессов, происходящих на рынке труда, – безработица – практически неизбежное явление общественной жизни. Рынок труда как неотъемлемый элемент рыночной системы хозяйствования выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства рабочей силы, распределения ее между отраслями и секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения, придает действенный импульс профессиональной и территориальной мобильности.

В данной работе была раскрыта сущность одного из элементов рыночной экономики, как рынок труда и инструментов регулирования рынком труда, был проведен подробный научно – теоретический, так и практический анализ безработицы в Самарской области, рассмотрены основные тенденции на рынке труда и обозначены перспективы и наиболее актуальные направления борьбы с безработицей.

Особое внимание уделялось изучению проблем рынка труда Самарской области, опыта борьбы с безработицей и выявление на его основе новейших возможностей обеспечения занятости в нашем регионе. Была подробно рассмотрена структура и система деятельности Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области. Были разобраны действующие на данный момент государственные целевые программы, с помощью которых реализуется борьба с безработицей и иные методы решения этой проблемы.

Подводя итог проведенной работы можно сделать ряд выводов. Рынок труда является важнейшим элементом рыночной экономики региона. Проблема занятости и безработицы, тесно связанная с проблемами труда, трудовых отношений, оплаты и производительности труда, является ключевым вопросом в

рыночной экономике и создает ряд проблем, которые мешают правильному функционированию рынка:

- высокий уровень безработицы;
- появление переселенцев и беженцев, которые подлежат трудоустройству;
- увеличение роста теневой занятости населения;
- неэффективное использование трудового потенциала сотрудников;
- сокращение производств;

Разработка основных направлений, путей и методов сокращения безработицы предполагает предварительный анализ причин ее появления, динамики, структуры, а также тех ее форм и видов, которые наносят наибольший ущерб обществу и экономике региона.

Современному рынку труда Самарской области присущ невысокий уровень безработицы, по отношению с общим уровнем по стране. Министерство труда, занятости, миграционной политики, учитывая напряженную социально – экономическую ситуацию в области, продолжает повышать эффективность профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров. Созданы все необходимые условия для проведения профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения региона. Главными инструментами управления рынка труда Самарской области являются государственные целевые программы, приносящие существенные результаты в борьбе с экономическими проблемами в регионе и выводя область на лидирующие позиции среди других регионов нашего государства.

Проведенный анализ показал, что наиболее эффективными инструментами регулирования рынка труда Самарской области являются целевые программы, они создают фундамент долгосрочной экономической политики и охватывают множество важнейших показателей. Еще одним инструментом выступает политика «согласования действий». Главной целью этой политики является – достижение функционирования и согласованности интересов государства, работодателей и работников. Одним из важнейших инструментов анализа современных процессов, складывающихся на рынке труда, является баланс трудовых ресурсов. Он

составляется на основе материалов не только статистики труда, но и других отраслей статистики. Помимо прямого воздействия на рынок труда, государство использует и косвенные методы, среди которых основное место занимают налоговая, денежно-кредитная и амортизационная политика. Другим важным инструментом является учет периодов вакансий, так как продолжительность вакансии рабочего места не совпадает с интенсивностью его оборота.

Таким образом, на рынке труда требуется проведение мер, способствующих созданию необходимых условий для более полного использования кадрового потенциала и деловой активности трудоспособных граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице, также разработка мер по развитию системы рабочих мест и увеличению потребности предприятий и организаций в рабочей силе. Необходимо совершенствование системы оплаты труда, расширение возможности получения населением дополнительных доходов, подготовка и переподготовка квалифицированных кадров, регулирование международных потоков рабочей силы.

Все вышеперечисленные меры необходимы, чтобы создать условия для более успешного регулирования рынком труда на всей территории Самарской области.

Список использованной литературы

Нормативно правовые акты

1. «О занятости населения в Российской Федерации»: Федеральный закон от 19.04.1991, № 1032 – 1 (ред. от 01.05.2017) // СПС «Консультант Плюс».

2.«Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008, № 1662 – р // СПС «Консультант плюс».

3. «Об утверждении государственной программы Самарской области Оказание содействия добровольному переселению в Самарскую область соотечественников, проживающих за рубежом на 2014 – 2018 годы»: Постановление Правительства Самарской области от 4.02.2014, № 48 // СПС «Гарант».

4. «Об утверждении государственной программы Самарской области Содействие занятости населения Самарской области на 2014 – 2020 годы»: Постановление Правительства Самарской области от 27.11.2013, № 672 // СПС «Гарант».

Литература

5. Воловская, Н.М. Экономика и социология рынка труда. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2001. – 205 с.

6. Егорова, Е.А, Кучмаева, О.В. Экономика труда. Учебное пособие. – М.: МФПА, 2004. – 64 с.

7. Дейнека, А. В., Жуков, Б. В. Современные тенденции в управлении персоналом. Учебное пособие. – М.: Изд-во Академия Естествознания, 2009. – 180 с.

8. Ильин, С.С., Маренков, Н.Л. Основы экономики. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 672 с.

9. Кашепов, А.В. Российский рынок труда: проблемы формирования, перспективы. Общество и экономика. – М.: Наука, 1997. – 233 с.

10. Киселев, Е.А., Чепурин, М.Н. Курс экономической теории. – Киров: АСА, 2002. – 798 с.
11. Лобань, И. Антикризисные меры в сфере занятости // Экономика и жизнь. – М.: Гарант, 2009. – С. 11-17.
12. Маслова, И. Особенности российского рынка труда // Человек и труд. – М.: РАГС, 2003. – С. 23-26.
13. Некрестьянова, С. Роль государства в становлении и дальнейшем развитии рынка труда на общероссийском и региональном уровнях // Кадровик. Кадровый менеджмент. М.: ЮНИТИ, 2008. – С. 14-21.
14. Новикова, М. Бизнес сбрасывает балласт // Экономика и жизнь. – М.: Гарант, 2009. – № 3. – С. 19-26.
15. Микульский, К.И. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. – М.: Наука, 1995. – 354 с.
16. Орлова, Е. Проблемы реализации гарантий в сфере занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. М.: ЮНИТИ, 2009. – № 2. – С. 52-57.
17. Остапенко, Ю.М. Экономика труда. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 262 с.
18. Поварич, М.Д., Поварич, И.П. Рынок труда региона: проблемы функционирования и управления. – Кемерово: КемГУ, ЮНИТИ ЛТД, 2003. – 134 с.
19. Поварич, М.Д., Соколова, Ю.В., Тихомирова Т.А. Региональные аспекты занятости населения // ЭКО. – 2007. – № 5. – С. 94-108.
20. Попов, А.И. Экономическая теория. – СПб.: Питер, 2006. – 544 с.
21. Радченко А. И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. – М.: Бизнес-Центр, 2010. – 240 с.;
22. Рофе, А. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» // Человек и труд. – 1997. – № 3. – С. 25-27.
23. Саруханов, Э.Р. Рынок труда и рынок занятости // Человек и труд. – 1995. – № 2. – С. 48-52.
24. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: ИНФРА-М, 1996. – 396 с.

25. Шамрай, Ю. Институциональные преобразования и формирование конкурентной среды в российской экономике // Проблемы теории и практики управления. –2006. –№ 6. –С. 41-48.

26. Шлендер, П.Э., Кокин Ю.П. Экономика труда. – М.: Юристъ, 2003. - 592 с.

27. Щур, Д.Л. Меры по поддержке рынка труда в Российской Федерации // Консультант бухгалтера. –2009. –№ 2. –С. 18-22.

28. Эренбергер, Р.Дж., Смит, Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика. – М.: Экономика, 1996. –608 с.

Интернет-ресурсы

29. Методы трудовой деятельности // Трудовое право. — URL: <http://opersonale.ru>. (дата обращения: 25.04.2017).

30. Принципы и методы организации труда // Собрание лекций. — URL: <http://lektsii.org/11-82872.html> (дата обращения: 28.04.2017).

31. Официальный сайт Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области. — URL: <http://trud.samregion.ru> (дата обращения: 2.05.2017)