

Кругова Кристина Вячеславовна

Магистрант

Направление: Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Анализ и перспективы развития отечественного рынка труда

Аннотация. Выявлены особенности и проблемы отечественного рынка труда, решение которых позволит повысить эффективность его регулирования со стороны государственных органов власти.

Ключевые слова: современный отечественный рынок труда, сфера купли-продажи трудовых ресурсов, вторичный рынок труда, самозанятость, неполная и избыточная занятость

Современный отечественный рынок труда имеет свои особенности, присущие переходной экономике. В то же время ряду его элементов, в частности, безработице, свойственны индивидуальные характеристики как и у стран, имеющих аналогичные показатели. Однако для российского рынка труда характерно динамичное развитие и вполне логичная структура.

Анализируя рынок труда в нашей стране, стоит отметить, что данная категория многогранна, и ее можно трактовать по-разному. С одной стороны, рынок труда в России является ключевым макроэкономическим показателем народного хозяйства. С другой стороны, его можно рассматривать как сферу купли-продажи трудовых ресурсов на краткосрочный, либо длительный период. С макроэкономической точки зрения, он служит балансом между спросом и предложением рабочей силы в широком смысле и отдельными составляющими [1, с. 45].

В разрезе субъектов отечественный рынок труда классифицируется по следующим критериям:

1) работодателем учитывается наличие, доступность и цена рабочей силы, отвечающей потребностям производства в соответствии с уровнем образования и профессиональными навыками;

2) работником или соискателем изучаются вакансии по специальности, удовлетворяющие его запросам, касающимся заработной платы, а также перспективы карьерного роста;

3) государством оценивается положение на рынке труда в РФ относительно уровня безработицы и занятости населения и предпринимаются попытки регулирования данного рынка путем с помощью законотворческой деятельности, а также благодаря федеральным и региональным программам в области содействия трудоустройству.

Что касается безработицы в нашей стране, то необходимо сказать о ее атипичном состоянии, сохранявшейся весь постпереходный период. Уровень безработицы был весьма низким, без резких скачков, которые свойственны другим странам как в центральной, так и в восточной Европе.

Вплоть до 2011 года наблюдался рост количества работоспособных, но нетрудоустроенных граждан. Уровень безработицы в пиковый период составлял порядка 10%, но после 2011 года спал, и в 2012 достигал 6,3%, в 2013 – 6%, а в 2014 году уже 5,7% [1, с. 56].

Стоит отметить, что безработица «молодеет». К сожалению, выпускники многих ВУЗов остаются нереализованными с профессиональной точки зрения, либо устраиваются не по специальности. Приблизительно 45% в 2014 году приходилось на безработное население до 35 лет.

Отечественному рынку труда присущ ряд особенностей и проблем функционирования, которые можно отразить в следующих пунктах:

– происходит трансформация сектора экономики в неофициальную сферу;

– данный процесс непосредственно влияет на трудовые отношения, а именно: «ненанятые» работники регистрируются как ИП и предоставляют услуги в области гражданских сделок;

– лишь минимальная часть заработной платы выдается официально, остальное – «на руки», и т. д.;

– проявляется глобальная дифференциация по территориальному признаку: показатели безработицы в экономически развитых регионах превышают данные значения в депрессивных субъектах в десятки раз;

– все чаще в качестве работодателя выступает мелкий бизнес, однако с правовой точки зрения трудовые отношения в данной области регулируются очень слабо: большинство сотрудников работает вне штата, выплата заработной платы производится «на руки» в конвертах, нормы времени труда практически не соблюдаются, а отпуск и больничный зачастую остаются неоплаченными);

– в последние годы возрастает потребность в высококвалифицированных кадрах и специалистах узкого профиля;

– в то же время на высокотехнологичных производствах и в обслуживающих организациях ощущается дефицит необходимых специалистов;

– сферу финансов и посредничества, банковскую систему и государственное управление причисляют к отдельному монополизированному сегменту, в котором предъявляются повышенные требования к квалификации и опыту соискателей.

В современных российских условиях соискателям приходится приспособливаться к новым тенденциям на рынке труда, чтобы в перспективе быть востребованными. На сегодняшний день выпускникам ВУЗов достаточно сложно устроиться на работу, так как теоретические знания, которые они получают в процессе получения высшего образования, очень сильно отличаются от запрашиваемых работодателями практических навыков [2, с. 86].

Данную проблему необходимо решать путем внесения изменений в политику работодателей. Именно продуманная кадровая политика может стать базисом для становления и развития эффективного менеджмента в успешной компании при сложившемся рынке труда в нашей стране, поскольку в

перспективе именно коллектив выступает капиталом, требующим развития и серьезных вложений. К примеру, в крупных организациях, работа в которых требует повышенной умственной активности, а также на предприятиях сферы обслуживания становятся все более востребованными ценные кадры, качество деятельности которых отражается на конечном продукте.

Государственная статистика сделала выводы, что к концу 2014 года из числа работоспособного населения более 4 млн. человек – безработные. В службах занятости зарегистрировано меньше 1 млн. ищущих работу, а пособие по безработице получают еще меньше людей.

Некоторые российские граждане уезжают на работу в другие страны: Китай, Турцию, Италию. Женщины, кроме работы, ищут семью за рубежом, а мужчины приобретают опыт для развития собственного бизнеса. Прогнозы экспертов неутешительные: они твердят, что безработица продолжает расти. Причина увеличения незанятого населения – медленный рост экономического развития в стране.

Что касается современного состояния и перспектив развития отечественного рынка труда, то они также остаются мрачными и для работников бюджетных организаций. Прогнозируются сокращения среди работников образования, финансовой сферы, здравоохранения. Хотя, по данным Минздрава, в стране катастрофически не хватает врачей.

Работодатели учитывают особенности российского рынка труда в настоящее время и по-своему пользуются этим. Так как конкуренция среди желающих устроиться на работу большая, работодатели уменьшают уровень зарплаты и ставят ограниченные требования к кандидатам. Поэтому бывает, что хорошие специалисты соглашаются работать за минимальную зарплату.

Правительство обещает пересмотреть законы о труде и пособиях по безработице, увеличить размер прожиточного минимума. Разрабатываются программы обучения и повышения квалификации для работников разных сфер деятельности [3, с. 42].

Литература

1. Бабаян С.А., Зуев В.М. Кадры в условиях рынка. М.: Экономика, 2014.
2. Андреев А.Г., Попков Л.А. Подготовка кадров и рынок: особенности подготовки специалистов с высшим экономическим образованием. М.: Изд-во Российской экономической академии, 2014.
3. Калашников С. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики // Человек и труд. 2015. №5.

© Бюллетень магистранта 2016 год № 1