

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им.
Х.М. БЕРБЕКОВА» (КБГУ)

ИНСТИТУТ ПРАВА, ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА

«Допустить к защите»
Зав. кафедрой, д.э.н., профессор
_____ А.Х. Шидов
(подпись)
«__» _____ 2020г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:
«АНАЛИЗ, ОЦЕНКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА
ТРУДА»

Работу выполнил:
обучающийся 4 курса
очной формы обучения
направления 38.03.01 Экономика,
направленность (профиль)
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
_____ К.А. Сундукова

Руководитель:
старший преподаватель кафедры
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»,
заместитель директора Центра
экономико-правовых экспертиз КБГУ
_____ Э.Б. Абанокова

Нальчик 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: СУЩНОСТЬ, ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ	6
1.1. Сущность регионального рынка труда, факторы его формирования..	6
1.2. Виды и структура регионального рынка труда.....	11
1.3. Экономические категории сферы рынка труда.....	17
1.4. Регулирование рынка труда.....	21
Глава 2. ПРОГРАММА АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА	27
2.1. Механизм функционирования рынка труда.....	27
2.2. Показатели оценки ситуации на региональном рынке труда.....	31
2.3. Прогнозирование ситуации на региональном рынке труда.....	38
Глава 3. ИССЛЕДОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА КБР....	43
3.1. Характеристика ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты г. Нальчика».....	43
3.2. Расчёт и анализ показателей рынка труда КБР.....	47
3.3. Основные тенденции и проблемы рынка труда.....	52
3.4. Управление и регулирование ситуации на рынке труда КБР.....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	62
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	66
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

Рынок выступает экономической категорией и тесно связан с распределением, обменом, обращением, торговлей. Сущность понятия рынка можно конкретизировать в результате определения предмета спроса и предложения (рынок труда, рынок ценных бумаг, рынок капитала). Формирование рынка происходило под воздействием экономических процессов, однако в необходимых случаях государство влияет на деятельность участников рынка посредством правового регулирования.

Рынок труда как явление рыночной экономики представляет сферу формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определённый срок. Рынок труда возникает лишь при соблюдении трёх обязательных условий:

- личная свобода и право распоряжаться своей способностью к труду;
- отделение работника от средств производства;
- свобода и добровольность предпринимательской деятельности (свобода найма и увольнения работников всеми работодателями при соблюдении норм трудового законодательства).

Функционирование национального рынка труда определяется уровнем развития экономических отношений в стране, деятельностью государства в решении социально-трудовых вопросов.

Таким образом, рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наёмной рабочей силы. На нём товаром выступают физические, интеллектуальные и эмоциональные способности людей.

Актуальность предпринимаемого исследования состоит в том, что ситуация на рынке труда на сегодняшний день выражена наиболее остро. Безработица распространена как среди молодого населения, которые в силу отсутствия опыта не могут найти работу, так и среди людей более зрелого

возраста, для которых проблема усугубляется нововведениями, связанными с повышением пенсионного возраста.

Ситуация на рынке труда усложняется в связи с введением режимов неполной занятости и простоя, обусловленных распространением на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции. Как следствие, многие работники лишаются постоянного заработка, а подчас и места работы. В данной области следует изучить вводимые ограничительные мероприятия по обеспечению оперативного контроля ситуации на рынке труда, а также по снижению напряженности на нём.

В силу вышесказанного появляется необходимость в анализе, оценке и прогнозировании ситуации на рынке труда, а также разработке определённых мероприятий для стабилизации нынешнего положения спроса и предложения на рынке труда.

Существование в стране регионов с различными уровнями социально-экономического развития, типами воспроизводства трудового потенциала и, как следствие, разной социальной и экономической проблематикой, означает, что процессы регулирования занятости будут неполными, если в них не будет учтена региональная специфика, определены методологические и методические подходы к типологии регионов по ряду параметров.

Исходя из вышесказанного, можно сформулировать основную цель предпринимаемого исследования – анализ и прогнозирование рынка труда, а также изучение её на региональном уровне с выявлением проблем и перспектив будущего развития.

Поставленная цель требует решения следующих основных задач:

- раскрыть понятие «рынок труда», дать определение основным категориям в этой области;
- охарактеризовать виды и сегменты рынков труда;
- проанализировать регулирование рынков труда на всех уровнях;
- изучить показатели, отражающие состояние рынка труда;

– оценить состояние рынка труда Кабардино-Балкарской Республики, выявить проблемы и перспективы его развития.

Объектом исследования выступает рынок труда Кабардино-Балкарской Республики. Предметом – социально-экономические факторы развития регионального рынка труда на современном этапе.

Исследование происходит на базе ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты г. Нальчика», которое является некоммерческой организацией, созданной для социальных целей. Учредителем и собственником учреждения является Кабардино-Балкарская Республика.

Целями и предметом деятельности организации является обеспечение государственных гарантий в области занятости населения и оказание в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции.

В настоящей работе использованы системный подход, методы обобщения, сравнения, экономического анализа. В ходе исследования применялись различные статистические методы, позволившие выявить и охарактеризовать территориальную специфику рынка труда и проанализировать различные его детали.

При подготовке данной работы были использованы учебная и научная литература, периодические издания и Интернет-ресурсы, а также нормативно-правовые документы.

Цель и задачи работы обусловили ее структуру. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Первая глава посвящена теоретическим положениям рынка труда, вторая раскрывает подход изучения и оценки состояния рынка труда, в третьей проведен анализ рынка труда Кабардино-Балкарской Республики.

Глава 1. РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: СУЩНОСТЬ, ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ

1.1. Сущность регионального рынка труда, факторы его формирования

Рынок труда – это одна из основополагающих категорий как экономики труда, так и трудового права, которые находятся в тесном взаимодействии и взаимозависимости, отражая два аспекта регулирования отношений – экономический и правовой [21, с. 132].

В широком смысле рынок труда – это экономическая категория, характеризующая систему социально – трудовых отношений по поводу удовлетворения потребности экономики в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно рабочей силы и рабочих мест). Рынок труда можно определить так же как специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы (трудового фактора экономики), как основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимосвязи между работодателями и наёмными работниками.

В узком же смысле – это сфера обращения рабочей силы, рассматриваемая как совокупность форм её движения, и фаза обмена в воспроизводственном процессе, представляющая собой множество актов купли-продажи способности работника к труду (т. е. рабочей силы). Здесь получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия её найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможности получения образования, профессионального роста, гарантии занятости [25, с. 10].

Рынок труда соединяет средства производства и труда, делая возможным само производство.

История экономики свидетельствует, что товарные отношения в сфере труда сформировались несколько позже, чем товарно-денежные отношения в других сферах. Связано это с тем, что рабочая сила выступает на

рынке в качестве товара только тогда, когда ее предлагает на рынке ее собственный владелец, т. е. человек, продающий рабочую силу, должен быть свободным. Поэтому экономические системы, применяющие в массовых масштабах труд рабов, крепостных, работников, зависимых от феодалов, не имеют рынка труда, а распределение и перераспределение рабочей силы происходит в виде работорговли, т. е. продажа рабочей силы осуществляется не от лица ее собственника, а от лица владельца раба. В подобных социально-экономических системах предметом купли-продажи является сам человек-раб, а не его рабочая сила.

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

1-й этап – отчуждение работников от средств производства, что обеспечивает их личную свободу и мобильность, и появление множества собственников-работодателей.

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

3-й этап – высокая дифференциация рабочей силы, заинтересованность компаний в постоянном персонале, т. е. фактически образуются сегменты рынка труда, ориентированные на конкретные виды деятельности [32, с. 21].

Рынок труда делится на отраслевой и территориальный (региональный). Отраслевой рынок труда представлен спросом и предложением на конкретные профессиональные навыки и умения. Региональный рынок труда представляет собой рынок труда конкретной территории – города, региона (субъекта РФ), Российской Федерации в целом.

Общепризнано, что регион – это территория в административных границах субъекта федерации, характеризующаяся комплексностью, целостностью, специализацией и управляемостью, наличием политико-административных органов управления. Для региона характерна общность

природных, социально-экономических и иных условий, обеспечивающих жизнеобеспечение и жизнедеятельность человека.

Регион является сложным социально-экономическим механизмом. Он имеет экономическую ценность и одновременно выступает звеном в цепи национального хозяйства. Регион выполняет определённые функции в системе территориального разделения труда. Внутренней функцией региональной экономики выступает обеспечение необходимого качества и уровня жизни населения, создания условий для предпринимательства и эффективной экономической деятельности во взаимодействии с Центром. Внешней функцией региона является обеспечение поставки продукции потребителям (коммерческая цель), укрепление финансового положения территории (экономическая цель) и обеспечение поставки в регион социально значимых товаров (социальная цель) [25, с. 67].

Продолжающийся переход Российской Федерации к полицентрической системе хозяйствования призван подключить регионы к всё более активному участию в решении хозяйственных и социальных вопросов, в т. ч. и занятости различных категорий граждан через повышение качества рабочей силы. С одной стороны, это приводит к увеличению количества и сложности задач, решаемых в регионах, а, с другой, существенно упрощает систему управления хозяйственным комплексом, снижает энтропию (элемент случайности) и способствует росту управляемости экономикой России и, соответственно, занятости населения применительно к потребностям экономики.

Региональный рынок труда формируется на территории соответствующего региона и включает в себя совокупность местных рынков труда. Местный рынок труда представляет рынок труда территории, являющейся единицей административно-территориального деления, т. е. города (районы) регионального подчинения.

В нашей стране на региональных и локальных рынках труда механизмы регулирования социально-трудовых отношений более развиты, так как проблема занятости здесь приобретает конкретный характер и обладает

большой степенью управляемости. Особенностью локальных рынков труда в России являются их закрытость и изолированность, вызванные слабой мобильностью населения, традиционно сформировавшиеся под воздействием ряда исторических, экономических, а также социальных аспектов.

Достаточно взглянуть на карту нашей Родины, чтобы понять, насколько условия формирования её территориальных рынков труда отличны от тех, которые определяют их формирование в других странах мирового сообщества. Прежде всего – огромная территория (более 17 млн. кв. км, самая большая в мире). Следующий фактор – природные ископаемые – 35% от объёма всех мировых запасов, остальные приходятся на долю более 220 стран. Это во многом предопределяет направленность развития промышленного и сельскохозяйственного комплекса и, соответственно, профессиональной структуры рабочей силы, а также спроса на неё. Природные условия, климатические особенности, близость или отдалённость крупных морских и речных бассейнов, транспортных маршрутов, лесных массивов накладывают отпечаток на специфику хозяйственной деятельности территорий, занятие теми или иными видами деятельности, миграцию населения. Нигде в мире нет такого разнообразия природных факторов, кроме Российской Федерации.

Таким образом, регионы, в силу сложившихся условий, отличаются протяжённостью, разной удалённостью, в т. ч. значительной, от центра, климатическими зонами, часовыми поясами, количеством проживающего населения, качеством рабочей силы, тяготением к районам добычи природных ресурсов. Различия, нередко существенные, наглядно проявляются в специализации хозяйств субъектов Федерации, динамике производства, инвестиционной активности, социально-экономических показателях. Они же определяют и различия в спросе на рабочую силу, в т. ч. в профессиональном и квалификационном разрезе и, соответственно, в её предложении. Ухудшение положения с занятостью в одних регионах с развитой промышленностью (угледобыча, машиностроение, текстильное производство) может отразиться на политической и социальной жизни страны. Напротив, в районах с низкой

плотностью населения, невысоким промышленным потенциалом социальные конфликты маловероятны.

В общем виде основные факторы формирования регионального рынка труда представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Факторы формирования регионального рынка труда

Таким образом, рынок труда в настоящее время имеет самые различные формы. Это любая организация: корпорация, магазин, автозаправочная станция, завод, фирма и т.д. В них продавец и покупатель рабочей силы вступают в трудовые правоотношения.

Для того чтобы владелец рабочей силы мог реализовывать ее как товар, он должен иметь возможность свободно распоряжаться ею, должен быть

свободным собственником своей способности к труду, своей личности. Только в этом случае продавец рабочей силы и ее покупатель выступают на рынке труда как юридически равные стороны.

Для полного изучения понятия рынка труда необходима его деление на региональные рынки, которые складываются по действием разнообразных факторов: географических, политических, социально-экономических, транспортных, природно-климатических и демографических.

1.2. Виды и структура регионального рынка труда

Существует множество критериев, по которым рынки труда могут быть классифицированы. Один из основных таких критериев – степень мобильности, который делит рынок труда на внутренний и внешний. Первый вид представляет собой совокупность социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одной организации и основывающихся на движении персонала внутри предприятия либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру, либо по вертикали на более высокие должности или разряды.

Внутренний рынок труда выполняет две функции:

- осуществляет обмен специфических знаний и внутрифирменного опыта между работниками;
- не допускает утечки знаний и опыта за пределы предприятия.

Регулирование производственных отношений на внутреннем рынке в большей степени концентрируется на гарантиях занятости, на стимулировании продолжительного стажа работы в компании, а также на повышении профессионально-квалификационного уровня кадров. Факторы внутрифирменного спроса и предложения труда обусловлены финансово-экономическим состоянием и выбранной стратегией развития фирмы. Спрос на труд вызван изменением потребностей предприятия в количественных и качественных параметрах привлекаемых работников в связи с изменениями в производственных процессах или в переориентации производства. Большую

роль на внутрифирменном рынке труда играют обычаи и традиции, существующие на данном предприятии.

Внешний рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками в масштабе государства, региона, области хозяйствования. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными предприятиями региона. Здесь регулирование производственных отношений сосредоточивается на жёсткой классификации работ, чётких границах содержания каждой работы. Причём сама классификация работ строится на базе сквозных профессий соответствующих категорий. Заработная плата определяется квалификацией работ по сложности.

Внутренний и внешний рынки труда, естественно, представлены в каждой территории субъекта Федерации, речь может идти только об их специфическом сочетании исходя из особенностей каждого региона.

По степени государственного воздействия можно выделить два вида рынка труда:

– рынок, контролируемый, регулируемый государственной службой занятости. Количественно он включает всех безработных, зарегистрированных в органах занятости, ищущих работу и нуждающихся в профориентации, подготовке и переподготовке. От этого контингента исходит предложение рабочей силы. Ему противостоит спрос, представленный в виде вакансий рабочих мест, зарегистрированных в центрах занятости, а также ученических мест в системе профессионального образования;

– неконтролируемый рынок рабочей силы, представляющий собой часть предложения рабочей силы и вакансий рабочих мест, ученических мест, не охваченных услугами официальных органов занятости. Занятость этого контингента обеспечивается на основе непосредственных контактов безработных и работодателей. [25, с. 86]

Своеобразным видом регионального рынка труда выступает скрытый рынок труда, включающий в себя часть лиц, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время. Это связано с сокращением объёма производства из-за уменьшения спроса на продукцию, с перепрофилированием, изменением структуры производства. Скрытый рынок может быть подразделён на две части: официальную и неофициальную. В официальную часть, регистрируемую статистикой, включаются лица, вынужденные работать неполное рабочее время. Неофициальная часть скрытого рынка труда выявляется с помощью социологических обследований, экспертных оценок и иными способами. Получил распространение в регионах нашей страны и «неформальный рынок труда», на котором трудовая деятельность не регистрируется статистическими, налоговыми и другими государственными службами. Кроме того, это зачастую криминальный, нелегальный рынок, нарушающий государственные законы. Причинами его возникновения чаще всего являются несовершенство действующего хозяйственного механизма, перекосы в ценовой и валютной политике. Подобный рынок характеризуется отсутствием чётких организованных структур, мест функционирования, нестабильностью его участников и осуществляемых операций

В приложении 1 представлены виды рынков труда по разным критериям.

Под сегментацией региональных рынков труда обычно принимают его разбивку на отдельные группы – сегменты на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников. При этом происходит разбивка предложения рабочей силы и спроса на неё на группы, объединяющие людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости. Выделение отличительных черт и свойств на рынке труда у групп продавцов (наёмных работников) и групп покупателей (работодателей) способствует оптимизации контактов между ними, т. е. трудоустройству на взаимовыгодной основе. Следовательно, сегмент рынка труда – это объективно сформировавшаяся или определённым образом выделенная часть

рынка труда, характеризующаяся значительными размерами, сходными качественными характеристиками, существенным потенциалом роста (перспективой увеличения), сходными и устойчивыми реакциями на принимаемые меры.

К примеру, необходимость выделения молодёжного сегмента рынка труда основана на высоком удельном весе молодёжи в общей численности населения страны – почти 30%. Сходность и устойчивость реакции на принимаемые меры проявляется в общей реакции на социальные, политические, экономические процессы в Российской Федерации. Следовательно, рынок труда молодёжи выступает в качестве относительно самостоятельного сегмента общего рынка труда. И одновременно подчиняется общим для всего рынка закономерностям формирования его элементов: спроса на рабочую силу со стороны работодателей, предложения рабочей силы, их соотношения, цены рабочей силы, конкуренции, инфраструктуры.

Свои особенности присущи и другим контингентам человеческих ресурсов, например, женщинам, инвалидам. Первые составляют большую часть населения страны, численность вторых достигает 13 млн. чел. В силу этого сегментация рынка труда различных категорий наших граждан позволяет целенаправленно воздействовать на конкретный сегмент, обеспечивая вполне ощутимый эффект. Если объектом сегментации выступают работодатели, то сегментация рынка труда с позиции работодателей позволяет оценить их потребности и наилучшим образом к ним адаптироваться. Когда объектом сегментации выступают наёмные работники, то формируется представление о тех группах, которые характеризуют их совокупность по количественным и качественным показателям.

С позиции качества рабочих мест рынок труда можно представить в виде двух основных сегментов: первичный рынок (квалифицированные рабочие места) и вторичный рынок (неквалифицированные рабочие места).

Первичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также

возможность профессионального продвижения, профессиональные технологии, система управления и т. п. В данном сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалифицированной подготовки не ниже определённого уровня – высшего или среднего специального образования. Эти рабочие места занимают административно-управленческие и инженерно-технические работники, работники высокой квалификации. У служащих появляются мотивы к получению дополнительного профессионального обучения, чтобы повысить свою перспективность. Рабочие становятся заинтересованными в приобретении дополнительных навыков, что способствует повышению заработной платы.

Вторичному рынку труда свойственны большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, роста квалификации. Работы на вторичном рынке труда представляют собой простые, повторяющиеся действия, которые легко запомнить. По сравнению с работами на первичном рынке труда они не требуют каких-то особенных навыков или специальной квалификации. Как уже было отмечено, на вторичном рынке труда продвижение по служебной лестнице либо отсутствует, либо сильно ограничено. Отношения между работниками и работодателями не регулярны, высока текучесть работников, рабочие места нестабильны – всё это связано с неквалифицированным характером труда. Работодатель здесь практически не осуществляет инвестиций в профессиональное обучение и, следовательно, у него нет причин для сокращения высокой текучести рабочей силы.

Двойственность рынков труда необходимо учитывать при разработке и реализации политики государственного регулирования рынка труда. Решением проблемы безработицы не может быть только увеличение совокупного спроса, следовательно, создание новых рабочих мест. Необходимо увеличивать возможности для получения работы на первичных рынках труда и относительно сокращать количество рабочих мест на вторичных рынках труда. Для этого среди прочих должны применяться меры,

направленные на ограничение и преодоление дискриминации на региональном рынке труда. В этом же направлении должно действовать развитие системы социального партнёрства и деятельность профсоюзов, которые способствуют трансформации вторичных рынков труда в первичные.

Если процессы, вызывающие сегментированность рынка труда, препятствует мобильности рабочей силы, то процессы, повышающие гибкость рынка труда, наоборот, увеличивают мобильность в нём.

Сегментация регионального рынка труда производится также по следующим критериям: территориальному (рынок труда делится на локальные рынки); профессиональному (по профессиям и специальностям); характеру труда (рынок работников физического труда, рынок работников умственного труда); квалификации (рынок труда высококвалифицированных работников, работников средней квалификации и неквалифицированных). Сегментация рынка позволяет оценивать его состояние по каждой категории работников для определения уровня занятости и безработицы, т. е. устанавливать условия равновесия в каждом конкретном сегменте рынка труда.

Таким образом, рынок труда можно классифицировать по различным признакам: по степени мобильности, по степени государственного воздействия, по степени и методам регулирования, по критерию временных параметров, по уровню функционирования, по степени развития, по степени формальной открытости.

Сегментация подразумевает деление рынка труда на отдельные группы. Основные сегменты, на которые может быть разбит рынок труда: первичный и вторичный. Существует и другое деление: по территориальному признаку, профессиональному, по характеру труда, по квалификации.

1.3. Экономические категории сферы рынка труда

Функционирование рынка труда основано на взаимодействии ряда основных его элементов. Система таких его составляющих представлена на рисунке 2.

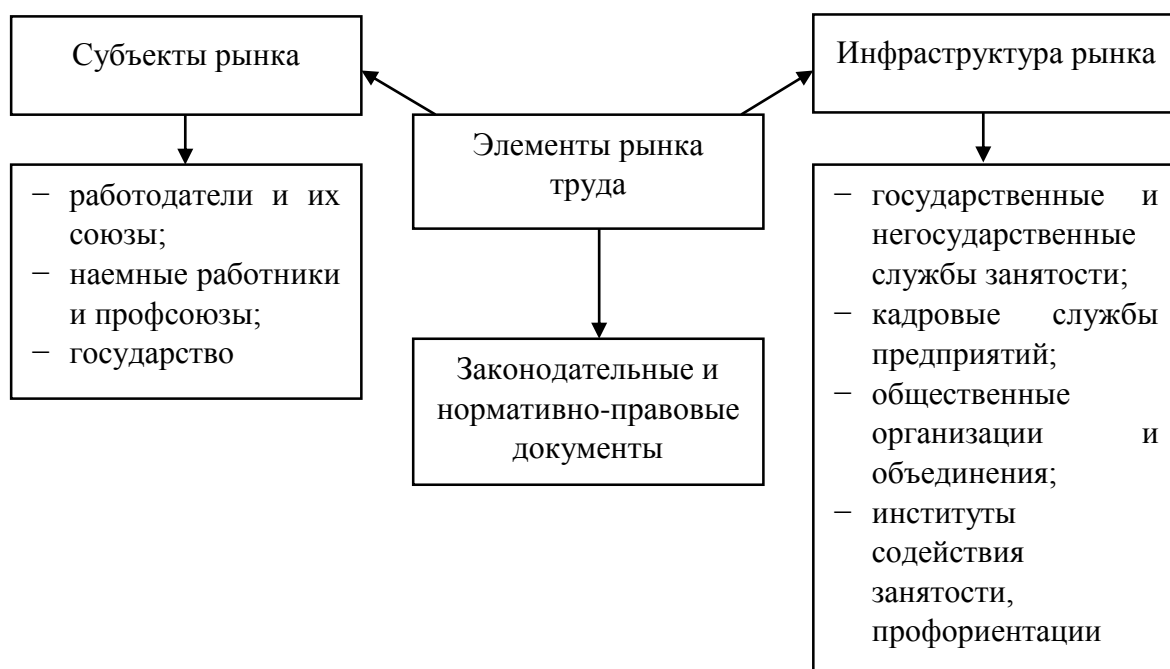


Рисунок 2. Элементы рынка труда

При характеристике рынка труда используют различные категории, такие как «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» которые следует чётко разделять.

Труд – осознанная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, людей, требующая приложения усилий, осуществления работы; один из основных факторов производства [32, с. 4].

Рабочая сила выступает как индивидуальная способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных качеств, которые помогает ему решать те или иные задачи, возникающие в результате трудовой деятельности.

Выделяют также потенциальную рабочую силу, под которой понимаются способности к труду ближайшего трудового резерва: выпускников учебных заведений, военнослужащих, подлежащих демобилизации или сокращению, лиц, освобождаемых из мест лишения свободы и др. Современные условия деятельности требуют от человека высокую интеллектуальную деятельность. Это обусловило возникновение нового понятия «интеллектуальный потенциал». В широком смысле он представляет собой систему теоретических знаний, практических навыков и индивидуальных особенностей работника, занятого при создании инноваций при производстве материальных или духовных благ. Интеллектуальный потенциал каждого работника включает следующие основные характеристики: уровень образования, квалификация, теоретические профессиональные знания, личный опыт, практические умения, творческие и интеллектуальные особенности, креативное мышление.

Частью экономических ресурсов являются человеческие ресурсы – система интеллектуальных, предпринимательских, трудовых качеств населения страны. Они определяются как численность населения страны с учётом прожитого им совокупного времени, динамикой населения. Человеческие ресурсы формируют трудовые ресурсы [22, с. 73].

Трудовые ресурсы – это население страны, обладающее необходимыми для трудовой деятельности физическими и интеллектуальными способностями. Трудовые ресурсы представлены физическими лицами, которые обладают определённого уровня профессиональной подготовкой, квалификацией для работы в общественном производстве. Численность трудовых ресурсов характеризует потенциальную массу живого труда, которым располагает общество на данный момент. В России в состав трудовых ресурсов включают, во-первых, население трудоспособного возраста, за исключением неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп, пенсионеров льготных категорий; во-вторых, занятое в общественном

хозяйстве население моложе и старше трудоспособного возраста. Трудовые ресурсы обладают трудовым потенциалом.

Трудовой потенциал – есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп общества в целом. Это природные и приобретённые силы для осуществления производительной трудовой деятельности в целях создания жизненных благ, удовлетворяющих потребности людей; основное свойство трудовых ресурсов, имеющих в своей основе рабочую силу. Носителем трудовых способностей выступает человек, что проявляется в различных социально-экономических формах, одной из которых является трудовой потенциал [26, с. 9].

Экономическая категория «человеческий капитал» активно используется в зарубежной литературе. Это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас физического здоровья, знаний, навыков, умений и мотиваций, который используется в той или иной сфере приложения труда и приносит доход собственнику рабочей силы и работодателю. Человеческий капитал создается тогда, когда индивид осуществляет инвестиции в самого себя, оплачивая образование и приобретение квалификации, медицинские услуги и развитие мобильных качеств рабочей силы, т. е. реализует трудовой потенциал (рисунок 3).



Рисунок 3. Взаимосвязь человеческого потенциала и человеческого капитала.

В международной классификации состава населения (на которую Россия перешла с 1993 г.) трудовые ресурсы делятся на экономически активное и экономически неактивное население.

Экономически активное население – часть населения страны, включающая в себя занятых общественно полезной деятельностью, приносящей доход, и безработных, активно ищущих работу и готовых к ней приступить.

К экономически активному населению относят занятых как в общественном секторе, так и частным и личным трудом (от 15 до 72 лет). Кроме того, по методике ООН, к экономически активному населению относят не только фактически занятых в производстве лиц, но и безработных, которые ищут оплачиваемую работу.

Экономически неактивное население включает учащихся, студентов, обучающихся в дневных учебных заведениях; лиц, получающих пенсию по старости, инвалидности и на льготных условиях; занятых ведением домашнего хозяйства и др. При анализе экономически активного населения большое значение имеет классификация населения по социальному признаку, осуществляемая путем деления общества на классы и социальные группы. Такая классификация связана с имущественной дифференциацией населения. Различают высшие, средние и низшие слои населения; население с фиксированными доходами; трудовыми и нетрудовыми доходами.

Таким образом, элементами рынка труда являются субъекты, инфраструктура, нормативное регулирование, основными из которых выступают:

1. Рабочая сила (способности к труду), выступающая в качестве товара.
2. Продавец (собственник) рабочей силы, т. е. население, желающее обменять свои способности на различные жизненные блага (экономически активное население).
3. Покупатель рабочей силы, т. е. работодатель.
4. Цена рабочей силы, т. е. заработная плата и другие условия труда.

5. Конкуренция между продавцами и покупателями рабочей силы по поводу ее цены.

Основными экономическими категориями, которые применяет рынок труда, выступают труд, рабочая сила, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал, заработная плата.

1.4. Регулирование рынка труда

Регулирование рынка труда – сложная система мер и мероприятий в сфере занятости, а также в других областях экономической системы общества, которая направлена на формирование спроса на труд и его предложения путём воздействия на них различными инструментами. Регулирование рынка труда охватывает также меры по поддержке безработного населения, по сокращению безработицы и повышению конкурентоспособности на рынке труда [27, с. 128].

Ситуация в сфере труда практически во всех цивилизованных странах обострилась в конце XIX – начале XX в. Отсутствие полноценного трудового законодательства, стихийность процессов, протекающих на рынке труда, сложные трансформационные процессы в политической, экономической и социальной сфере негативно отразились на состоянии национального хозяйства в целом и на рынке труда в частности. Условия труда формировались в пользу работодателей, ущемляя права наёмных работников. В конфликтных ситуациях государство становилось на сторону предпринимателей, поддерживая их, в том числе и силой оружия, что способствовало усугублению критического положения на рынке труда, наиболее ярко проявившегося в России. Революционные события начала XX в. во многом были спровоцированы нерешённостью социально-трудовых проблем и стихийным формированием на рынке труда.

Специфические черты, присущие России в сфере труда и обусловленные особенностями её исторического развития и национального менталитета, во многом способствовали усугублению противоречий между работодателями и

наёмными работниками, проявившемуся в начале XX в. Крайними проявлениями недовольства наёмных работников своим положением в сфере труда стало перерастание экономической борьбы в политическую, и в результате – смена общественного строя и государственной власти в стране. В это же время наиболее прогрессивные общественные деятели Европы осознали необходимость социального партнёрства как одного из главных условий без-конфликтного развития общества. По инициативе и при активном участии социал-демократов стран Западной Европы в 1919 г. создаётся Международная организация труда. Её главными целями провозглашается предотвращение разрешения социальных противоречий революционным путём.

Политика на рынке труда – совокупность принципов, методов и инструментов воздействия на процессы формирования, движения и использования трудового потенциала общества, охватывающая все фазы воспроизводства рабочей силы, направленная на повышение эффективности функционирования рынка труда и снижение социальных издержек действия рыночного механизма в сфере занятости [25, с. 46].

Воздействие государства на спрос и предложение на рынке труда может осуществляться в краткосрочном и долгосрочном периодах. Меры краткосрочного регулирования включают всевозможное стимулирование труда: увеличение государственных расходов на финансирование занятости в общественных работах; субсидирование новых рабочих мест; поддержание самозанятости населения.

Долгосрочные мероприятия государства направлены на увеличение гибкости рынка труда, они включают переподготовку, переквалификацию работников, развитие информационной базы служб занятости.

Целевая функция регулирования рынка труда состоит в достижении оптимального соответствия между спросом на труд и предложением труда, с тем чтобы:

- развить трудовые ресурсы и приспособить их к структурным изменениям для улучшения возможностей экономического роста;
- содействовать социальному равенству путём улучшения как способности к занятости, так и возможностей для занятости слабоконкурентоспособных групп работников;
- стабилизировать занятость в период экономического спада и создавать условия для преодоления недостаточного предложения рабочей силы на стадии экономического подъёма.

Методы регулирования рынка труда осуществляются с помощью проведения активной и пассивной политики на рынке труда.

Активная политика на рынке труда нацелена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путём обучения, переподготовки, содействия самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности и исходит из того, что здоровый человек должен самостоятельно заработать средства для обеспечения своей семьи, это его долг, ответственность за уровень благосостояния его семьи лежит на нём самом, а государство – лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

На разработку и осуществление активной политики на рынке труда решающее влияние оказывают три важнейших группы факторов:

1. Международные трудовые нормы, устанавливающие такие основные права, как свободно избранная занятость, равенство возможностей, свобода объединения и пр.

2. Сложившийся тип социально-трудовых отношений, поскольку широко признаётся тот факт, что любая политика, в том числе и активная политика на рынке труда, имеет больше шансов на успех, если ей обеспечены признание и поддержка предпринимателей, трудящихся и других заинтересованных социальных групп, представляющих, например, безработных.

3. Разнообразие условий, характерных для рынков труда различных стран и отдельных регионов внутри стран.

Активная политика не только и не сколько поддерживает существование тех, кто потерял работу, сколько прежде всего поощряет активность каждого человека, направленную на поиск рабочего места, что в свою очередь сокращает его зависимость от политики поддержки доходов за счёт социальных выплат, уменьшает затраты государственного бюджета, снимает напряжённость в обществе, увеличивает производительность труда, способствует структурной перестройке экономики.

Активная политика на рынке труда чаще разрабатывается в интересах групп населения, находящихся в наиболее неблагоприятном положении. Но, как считают специалисты, большей эффективностью отличается такая активная политика на рынке труда, которая направлена на улучшение результатов функционирования рынка труда в интересах всего населения, при этом особый акцент делается на специфике проблем слабозащищённых групп населения. Другими словами, при улучшении общего состояния рынка труда улучшается положение и каждой отдельной группы населения.

Корни некоторых проблем, характерных для рынков труда, заключены не в них самих, а в специфике экономической, социальной и политической обстановки в стране (в регионе). В таких случаях политика регулирования посредством активных мер может смягчить отрицательное воздействие этих факторов. Но было бы нереальным считать, что активная политика сможет ликвидировать причины возникновения проблемы. Для улучшения результатов функционирования рынка труда необходимо выяснить не только, какие варианты политики можно выбрать, но и то, в каких политических институциональных условиях, и на каком рынке труда они дадут наибольший эффект.

Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение работников и работодателей на рынке труда. В этом случае формируется своего рода «рыночный» государственный патернализм в социально-трудовых отношениях.

Государство предоставляет всем участникам рынка труда определённые гарантии: работникам – сохранение рабочего места, выплату заработной платы и пособий, социальное страхование, пенсии и т. д.; работодателям государственных предприятий – спрос на запланированный объём выпущенной продукции, на предоставление сырья и материалов, устойчивые цены и целевое финансирование в рамках государственных заказов. Эти гарантии позволяют контрагентом чувствовать себя социально-защищёнными при любых рыночных катаклизмах. Но жёсткость накладываемых государством финансовых рамок функционирования работника и работодателя на подведомственных ему предприятиях ограничивает стимулы к личной инициативе, поиску наиболее эффективных сфер применения труда, повышению производительности, выявлению внутренних резервов самообеспечения, т. е. формирует пассивность в социально-трудовых отношениях.

В пассивную политику регулирования рынка труда принято включать следующие меры: регистрацию ищущих работу, определение размера пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т. п. Таким образом, центральная задача пассивной политики – предоставить безработным пособие, гарантирующее минимальный уровень существования и учитывающее количество иждивенцев у безработного, организовать систему выдачи пособий и предоставления неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Это неотъемлемая часть социальной политики государства в условиях рыночных отношений, а опасность развития апатичных и иждивенческих настроений у работников преодолевается как определёнными ограничениями внутри самой пассивной политики, так и значительной концентрацией усилий государства на активной политике.

Наиболее эффективная стратегия политики на рынке труда должна основываться на поддержании разумного баланса между настоящей необходимостью активной и жёсткой экономической политики выхода из

кризиса и социальными предпочтениями в области защиты и поддержки населения в сфере труда. Социальные цели не должны препятствовать экономическому возрождению, равно как и экономические цели не могут игнорировать социальные.

Обеспечение высокой и эффективной занятости может достичь желаемых результатов, если эта работа будет формироваться в единую, устойчивую и динамичную систему. Следовательно, управление занятостью в системе государственной политики занятости служит ведущим инструментом воздействия на социально-трудовые отношения основных субъектов рынка труда, механизмом распределения и перераспределения трудовых ресурсов по сферам и отраслям общественного производства.

Таким образом, регулирование рынка труда осуществляется через государственную политику, необходимую для развития трудового рынка, создания условий достойной жизни граждан, обеспечения равных взаимоотношений всем гражданам страны независимо от пола, национальности, возраста.

Государственную политику можно разделить на две группы: активные и пассивные меры. Активные направлены на снижение уровня безработицы путем обучения, переподготовки и повышения квалификации лиц, ищущих работу, а также с помощью создания новых рабочих мест. Пассивная политика заключается в сглаживании негативных последствий безработицы.

Глава 2. ПРОГРАММА АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

2.1. Механизм функционирования рынка труда

Основным компонентом рынка труда выступает механизм его функционирования. Механизм рынка труда – это взаимосвязь и соотнесение запросов работодателей и трудоспособности населения, желающего работать по найму на основе информации, полученной в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Элементами механизма функционирования рынка труда являются: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция.

Спрос на рынке труда представляет собой потребность в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике на те товары и услуги, которые могут быть созданы при участии этих работников. Закон спроса на рынке труда выглядит так: спрос на труд, предъявляемый работодателями, находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя при прочих равных условиях сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд соответственно возрастает. Однако спрос на труд зависит не только величины заработной платы, на него влияют также характер профессии, уровень квалификации работников, опыт работы по специальности, особенности рабочего места, условия труда, конкурентоспособность новой техники, ее потенциальная способность заменить живой труд, существующая рыночная конъюнктура и общие перспективы развития хозяйствующего субъекта, отрасли, экономики в целом.

Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени. Закон предложения на рынке труда выражается следующим способом: предложение труда находит в прямой зависимости от величины заработной платы. Предложение труда подвержено

демографическим факторам. Помимо этого, предложение труда зависит от общего уровня экономической активности разных демографических групп трудоспособного населения; уровнем заработной платы, уровнем культуры населения.

Взаимодействие спроса и предложения показано на рисунке 4.

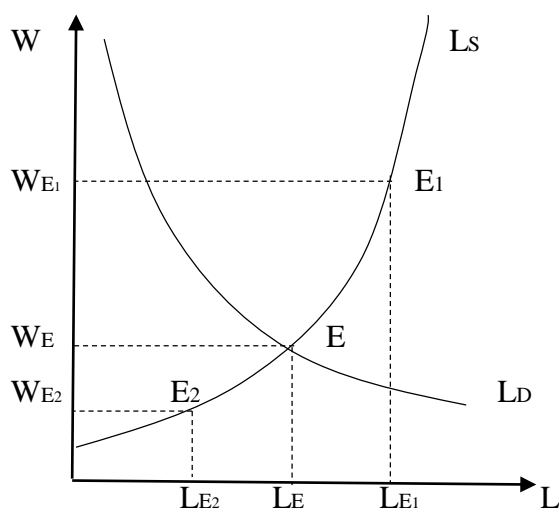


Рисунок 4. Равновесная цена фактора «Труд»

На данном графике:

L – численность занятых;

W – заработная плата (цена труда);

L_D – спрос на труд (кривая спроса);

L_S – предложение труда (кривая предложения);

E – равновесие на рынке фактора «труд»;

E_1, E_2 – отклонение от равновесия.

Механизм функционирования рынка труда складывается из двух взаимодополняющих друг друга регуляторов. Во-первых, действует механизм рыночной самонастройки или саморегулирования, определяемый взаимодействием спроса на труд и его предложения. Спрос и предложение, в свою очередь, зависят от многих факторов, особенности спроса и предложения определяются также историческими, социально-экономическими и политическими процессами, происходящими в обществе. Во-вторых, на

функционирование рынка труда оказывают влияние политика государства в области занятости и безработицы, выражающаяся в трудовом законодательстве, действия региональных, муниципальных и местных органов власти по отношению к региональным и локальным рынкам труда, а также действия на рынке труда общественных организаций, прежде всего профессиональных союзов, представляющих интересы определенных групп трудящихся.

Направления кривых спроса и предложения на труд обусловлены действиями закона спроса и предложения труда и подтверждают их. Так, кривая предложения направлена вверх, ведь предложение труда растёт с повышением заработной платы работников, которые готовы жертвовать свободным временем и другими ресурсами при росте цены труда.

Напротив, кривая спроса направлена вниз. Ведь при росте издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительным трудом, и уменьшается прибыль.

Работодателям такая ситуация не выгодна, и они сокращают прием рабочих, т. е. с ростом заработной платы (цены труда) спрос на рабочую силу падает. Так выражается действие закона спроса на труд.

Кривая спроса на труд и кривая предложения труда на плоскости пересекаются в определенной точке, указывающей на равновесие рынка труда. Равновесие рынка труда складывается при соответствии равновесной ставки реальной заработной платы и равновесного уровня занятости. Именно так под влиянием закономерностей рынка труда рождается равновесная цена труда.

Равновесие рынка труда будет зависеть также от состояния рынков других факторов: земли, сырья, техники, технологий, потребительских товаров. Ключевым параметром выступает и конкурентная среда на самом рынке труда, когда при установившемся равновесии спроса и предложения не возникает существенных тенденций к увеличению или уменьшению различий в оплате труда.

Пересечение кривых спроса и предложения демонстрирует, что существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают – это и есть равновесная цена труда (или заработная плата). Таким образом, равновесная цена – это такая цена труда, при которой объем спроса рабочей силы равен объему ее предложения [32, с. 84].

В результате уменьшения ставки заработной платы ниже равновесной, произойдет недостаток рабочей силы – дефицит рабочей силы (рисунок 5). При таком положении организации будут вынуждены нанимать работников с более высокой заработной платой. Как результат, ставка заработной платы снова достигнет своего равновесного положения. Таким образом, оплата труда в положении равновесия рынка труда становится преобладающей, на которую ориентируются как работодатели, так и сотрудники. При данном уровне цены труда обеспечивается полная занятость [22, с. 232].

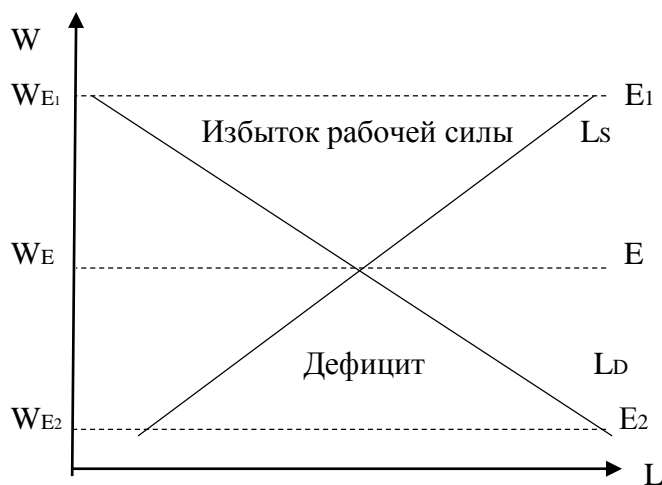


Рисунок 5. Равновесие на рынке труда

Напротив, при повышении заработной платы под действием каких-либо факторов образуется избыток рабочей силы на данном рынке труда. Возникнет конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения над спросом, конкуренция давят вниз на ставки заработной платы, работодатели снижают их, и они опускаются до уровня равновесия.

Так функционирует механизм конкурентного рынка (рыночная самонастройка).

Под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом), регулирование спроса и предложения труда;
- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями – за наем рабочей силы;
- установление равновесной (доминирующей) цены;
- содействие полной экономически эффективной занятости.

Таким образом, равновесие на рынке труда наступает при равенстве спроса на труд и его предложения. Рыночная самонастройка или рыночное саморегулирование представляет собой автоматическое воздействие рыночного механизма взаимодействия спроса и предложения, конкуренции на формирование цен, объемов производства и продаж товаров, уровень потребления, эффективность производства и качество работы. Следует, однако, иметь в виду, что рыночное саморегулирование не всемерно, не носит всеобщего характера, должно дополняться государственным регулированием, управлением со стороны менеджеров, реакцией общества, семьи, человека.

2.2. Показатели оценки ситуации на региональном рынке труда

Чтобы определить существующую ситуацию на рынке труда любого региона, а также выявить тенденции процессов, происходящих на нём, необходима система соответствующих показателей. В систему таких показателей входят те, которые адекватно характеризуют отображаемые явления в конкретных условиях времени и места.

Показателями, характеризующими ситуацию на рынке труда субъекта Федерации, являются: уровень занятости населения; уровень безработицы; среднее время поиска работы безработными; напряжённость на рынке труда; доля безработных, ищущих работу год и более.

К занятым относятся граждане:

- работающие по трудовому договору, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу);

- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу;

- обучающиеся по очной форме обучения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций;

- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства [7, ст. 1].

Безработными гражданами, согласно закону «О занятости», считаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Согласно методике учета безработных в соответствии с критериями МОТ к безработным относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности (15–72 лет), которые в рассматриваемый период

одновременно удовлетворяли следующим критериям: не имели работы или доходного занятия; последние четыре недели занимались поиском работы, другими словами, обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи и т. д. или предпринимали шаги к организации собственного дела; были готовы приступить к работе до истечения двух недель после обследования.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды также учитываются согласно стандартам МОТ в качестве безработных, если они удовлетворяют вышеназванным критериям [23, с. 134].

Рассмотрим основные показатели, характеризующие эффективность занятости населения:

1. Уровень занятости населения профессиональным (оплачиваемым) трудом ($Y_{з.п.т.}$). Данный показатель рассчитывается как отношение лиц, занятых профессиональным трудом, к общей численности населения. Этот показатель иллюстрирует зависимость уровня занятости от демографических факторов (рождаемости, смертности, естественного и механического прироста населения) и служит важной характеристикой качества жизни населения:

$$Y_{з.п.т.} = \frac{Ч_{з.п.т.}}{Ч_{н.}} \times 100\% , \quad (1)$$

где $Ч_{з.п.т.}$ – численность занятых профессиональным трудом; $Ч_{н.}$ – общая численность населения.

2. Уровень занятых в экономически активном населении ($Y_{з.э.}$):

$$Y_{з.э.} = \frac{Ч_3}{Ч_3 + Ч_6} \times 100\% , \quad (2)$$

где $Ч_3, Ч_6$ – численность безработных и занятых граждан (экономически активное население).

3. Уровень экономической активности населения ($Y_{э.а.н.}$):

$$Y_{э.а.н.} = \frac{Ч_з + Ч_б}{Ч_н} \times 100\% \quad (3)$$

4. Уровень занятости трудоспособного населения в экономике ($Y_{з.т.н.}$). Показатель, характеризующий население, занятое профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов). Данный показатель тесно связан, с динамикой изменения количественных и качественных характеристик трудоспособного населения с экономической точки зрения выражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства, а с другой, потребность населения в рабочих местах.

$$Y_{з.т.н.} = \frac{Ч_{з.п.т.}}{Ч_{тн}} \times 100\%, \quad (4)$$

где $Ч_{тн}$ – численность трудоспособного населения.

О прогрессивности изменения этого показателя нужно судить с учётом исходного уровня занятости и роста производительности труда. Высокая занятость не означает высокую эффективность, если не обеспечивает высокой производительности труда.

5. Структура занятости по отраслям, видам экономической деятельности и секторам экономики как индикатор рационального распределения и использования трудовых ресурсов. Указанная структура, свидетельствует о господствующем типе экономического развития (экстенсивный, либо интенсивный), специализации общественного производства отдельного региона и достигнутом уровне производительности общественного труда. Данный показатель представляет собой пропорции распределения занятых граждан по видам занятий, отраслям, секторам экономики. От неудовлетворительного их распределения на стыках между звеньями производства, отраслями и секторами возникают потери. При рациональной занятости можно избежать таких потерь или сократить их и

дополнительно получить положительный результат, что будет означать рациональное использование рабочей силы. Вместе с тем это означает и повышение эффективности занятости.

6. Структура занятости по сферам общественно-полезной деятельности, включая занятость в общественном производстве, учёбу в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях, службу в армии, занятость в домашнем хозяйстве, воспитание детей, уход за больными, престарелыми, участие в работе общественных организаций (не по найму) и т. д. Тенденции изменения указанной структуры могут служить важными индикаторами социально-экономических изменений в обществе и свидетельствовать об определённой динамике эффективности общественного труда, уровня жизни населения и стратегических целей развития общества.

7. Структура занятости по профессионально-квалификационным группам и уровню образования служит индикатором соответствия качественной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также степени удовлетворения потребностей реальной экономики в квалифицированных кадрах со стороны системы профессионального образования. Это позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить, на сколько соответствует система подготовки кадров потребностям экономики. При их нестыковке следует разрабатывать меры по стимулированию сбалансированности структуры рабочих мест и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, причём главное внимание в этой системе мер должно уделяться совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала на предприятиях и в учебных заведениях всех уровней.

8. Соответствие структуры объёмов и профилей подготовки кадров в учреждениях начального, среднего высшего профессионального образования потребностям экономики регионов. С помощью данного показателя можно установить возможности занятости тех или иных профессиональных групп и

ориентировать подготовку в соответствии с текущим и прогнозируемым спросом предприятий на квалифицированную рабочую силу.

При оценке состояния безработицы используются следующие показатели:

1. Уровень регистрируемой безработицы (Y_6), который включает граждан, состоящих на учёте безработных в региональной государственной службе занятости. Данный показатель очень важен как для оценки положения с безработицей, так и при разработке государственных программ помощи вынужденно незанятым гражданам:

$$Y_6 = \frac{Ч_6}{Ч_{э.а.н.}} \times 100\%, \quad (5)$$

где $Ч_{э.а.н.}$ – численность экономически активного населения, чел.; $Ч_6$ – численность зарегистрированных безработных, чел.

2. Уровень общей безработицы ($Y_{6.о.}$). Данный показатель обычно в разы выше уровня регистрируемой безработицы и отражает, как считается, масштабы истинной безработицы в регионе. Сюда входят как лица, состоящие на учёте в службе занятости, так и самостоятельно ищущие работу.

$$Y_{6.о.} = \frac{Ч_{6.общ.}}{Ч_{э.а.н.}} \times 100\%, \quad (6)$$

где $Ч_{6.общ.}$ – общая численность безработных в регионе.

3. Показатель темпа роста безработицы (T_p). Даёт представление о скорости роста и соответственно эффективности мер, принимаемых к её сдерживанию или уменьшению:

$$T_p = \frac{B_{t_1}}{B_{t_0}} \times 100\%, \quad (7)$$

где t_1, t_0 – периоды времени, принятые для расчёта.

4. Показатель напряжённости – соотношение числа незанятых граждан и безработных, состоящих на учёте в службе занятости, к числу имеющихся вакансий:

$$K_H = \frac{Ч_{н.з.}}{Ч_в}, \quad (8)$$

где $Ч_{н.з.}$ – численность незанятых граждан, зарегистрированных в службах занятости, чел.; $Ч_в$ – число вакансий.

Для анализа причин напряжённости на рынке труда существенной, по мнению специалистов Международной организации труда, является следующая информация:

- возрастно-половая структура занятых, безработных;
- средний возраст вступления в ряды рабочей силы;
- доля дохода семьи, получаемого от работы по найму, государственных пособий, самостоятельной занятости, аренды, процентного дохода и дохода от недвижимости и т. п.;
- степень урбанизации;
- распределение предприятий по их размерам и форме собственности;
- открытость экономики для международной конкуренции;
- развитие и эффективность трудовых институтов;
- масштабы, охват и степень исполнения трудового законодательства.

5. Среднее время для поиска работы безработными. Продолжительность безработицы (или продолжительность поиска работы) – промежуток времени, в течение которого человек ищет работу, с момента начала поиска и до его положительного завершения. Выделяют 4 типа безработицы: кратковременная – продолжительность до 3 месяцев; продолжительная – время поиска работы от 3 до 8 месяцев; длительная – продолжительность от 9 до 12 месяцев и застойная – время поиска работы более года. Отсюда среднее время поиска работы определяется через отношение числа безработных, находящихся на учёте в службе занятости до

трудоустройства на вакантные рабочие места к общему числу безработных ($K_{дб}$):

$$K_{дб} = \frac{\sum_{i=1}^n B_{pi} \times t_i}{B_p}, \quad (9)$$

где B_p – общее число безработных, состоящих на учёте в течение года; B_{pi} – число безработных в i группе по продолжительности периода поиска работы; t_i – продолжительность периода безработицы в i группе безработных [25, с. 101].

Таким образом, основными показателями при анализе рынка труда являются уровень занятости, уровень безработицы, среднее время поиска работы и другие.

Кроме того, выделяют показатели, которые характеризуют структуру рынка, а также напряжённость на нём. Подобные оценки важны для выявления не только существующих проблем, но и нарождающихся закономерных тенденций в занятости населения. Кроме того, содержание самих показателей подтверждает, что занятость имеет не только экономическое, но и ярко выраженное социальное содержание.

2.3. Прогнозирование ситуации на региональном рынке труда

Прогноз рынка труда является естественным продолжением анализа рынка труда, так как позволяет оценить:

- потенциальное число вакантных рабочих мест;
- возможную численность незанятого населения, которое может обратиться за содействием в службу занятости;
- потенциальную численность безработных;
- будущую ситуацию с соотношением спроса и предложения труда.

Для государства прогноз рынка труда является базой для определения финансирования программ занятости, а также для разработки мер по предотвращению безработицы и обеспечению социальных гарантий граждан

в сфере занятости. Для предприятий прогноз рынка труда важен для формирования политики найма и политики оплаты труда.

Государственной службе занятости спрогнозировать предложение легче, чем спрос, так как исходные данные и закономерности изменения количественных и качественных характеристик рабочей силы лучше известны, чем планы конкретных предприятий. Для осуществления прогноза спроса на рабочую силу можно порекомендовать государственной службе занятости использовать опрос наиболее значимых работодателей исследуемого региона.

Для маркетинговых служб предприятий ситуация, в принципе, складывается обратная: им легче определиться с тем, какие рабочие места на их предприятии будут созданы или ликвидированы, чем выяснить, сколько потенциальных работников будет проживать в регионе. Прогнозы строятся на основе различных методик, основные среди которых методы, основанные на расчёте баланса трудовых ресурсов, эконометрическое моделирование, эвристическое моделирование и другие.

Методика расчета баланса трудовых ресурсов разработана Федеральной службой государственной статистики. С её помощью производится оценка трудового потенциала страны, а также его прогнозирование. Сам баланс включает две части: ресурсную и распределительную. Ресурсная часть описывает численность трудовых ресурсов и источники их формирования. Данная часть составляется на основе демографической статистики о количестве людей трудоспособного возраста, о неработающих инвалидах трудоспособного возраста, о численности населения старше трудоспособного возраста и подростках, осуществляющих трудовую деятельность, а также о численности иностранных лиц, занятых в экономике России.

Распределительная часть баланса делит трудовые ресурсы на определенные группы: занятые в экономике; обучающиеся в трудоспособном возрасте, не совмещающих обучение с работой; трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике [18, п. 3]. Методика расчета

баланса трудовых ресурсов решает различные задачи: характеризует распределение лиц трудоспособного возраста по отраслям народного хозяйства, оценивает их урбанизацию; устанавливает занятость в экономике лиц, не достигших трудоспособного возраста; показывает степень занятости трудовых ресурсов в общественном хозяйстве, а также оценивает социальный аспект занятости.

Важный блок методов прогнозирования занимают эконометрические модели. Они позволяют выявить теоретические зависимости переменных, характеризующих занятость населения, от определяющих их факторов. Такое моделирование исследует причинно-следственные связи между результатом и его детерминантами, позволяет моделировать перемещение рабочих мест на всех уровнях экономики. Однако эконометрическое моделирование имеет недостаток, заключающийся в неточности результатов, так как большинство факторов не учитываются при исследовании, что и приводит к погрешности.

Среди эвристических методов прогнозирования следует выделить методы экспертных оценок и методы сценарного анализа. Первый осуществляется на основе суждения эксперта либо группы экспертов относительно исследуемой задачи. Экспертом является квалифицированный специалист определенной области, который может предоставить достоверный вывод об объекте прогнозирования. Эксперт выражает своё мнение на основе мысленного анализа и обобщения процессов прошлого, настоящего и будущего, при этом он руководствуется своими знаниями, личным опытом и интуицией. Своё мнение эксперт выражает в специальном документе – экспертном заключении. Оно содержит информацию о субъектах и объектах исследования, сроках, целях, а также результатах и рекомендациях эксперта [40, с. 26].

Метод сценарного анализа заключается в описании, моделировании будущего на основе правдоподобных предположений. При этом сценарий описывает развитие и дальнейшее состояние объекта на различных этапах. Данный метод позволяет изучить и предвидеть различные риски и

препятствия реализации объекта, а также помогает учесть возможности при определённых событиях. Недостатки метода сценарного анализа заключаются в низкой проработанности и глубине разработки сценариев, в их субъективности.

Общее экономическое развитие современной России обусловило определенные изменения предложения рабочей силы и её спроса, что спровоцировало разработку новых прогнозов развития рынка труда. Рынок труда сегодня подвержен влиянию различных факторов: структурным изменениям в экономике в результате распространения новой коронавирусной инфекции, изменениям динамики численности и структуры трудоспособного населения, уровня квалификации работников, их заработной платы, а также уровня материальной обеспеченности.

В данном случае традиционные методы прогнозирования трудового рынка, отвечающие требованиям более или менее стабильной экономики, не могут дать полную картину современного рынка труда и верных результатов. Необходима модернизация прогнозирования рынка труда для достижения его сбалансированности. Мы предлагаем использовать модель прогнозирования, основанную на анализе потенциального спроса на рабочую силу и её потенциального предложения. Целесообразным является их разбивка по видам экономической деятельности, уровню образования и квалификациям.

При расчёте потенциального спроса на рабочую силу должны учитываться показатели, характеризующие число создаваемых (увеличивающих спрос) и ликвидируемых (уменьшающих спрос) рабочих мест в прогнозируемом периоде. В общем виде их можно записать в виде формулы:

$$D = \sum_{i=1}^I D_i - \sum_{j=1}^J D_j, \quad (10)$$

где D_i, D_j – показатели потенциального спроса; I, J – факторы, влияющие соответственно на увеличение и уменьшение спроса.

Основными показателями при расчёте потенциального спроса на рабочую силу являются: количество рабочих мест, занятых рабочей силы; количество заявленных вакансий в службу занятости; количество создаваемых рабочих мест; потенциальное выбытие из экономики.

Потенциальное предложение труда может быть рассчитано на основании занятости населения; не зарегистрированных в службе занятости безработных; населения, уволенного с ликвидируемого предприятия, с военной службы; также должны учитываться лица, стремящиеся возобновить работу; лица, желающие работать; выпускники учебных заведений; трудовые мигранты и другие. Из их количества необходимо вычесть численность населения, покинувших регион из числа постоянного населения. Формула расчёта потенциального предложения труда аналогично расчёту спроса:

$$S = \sum_{l=1}^L S_l - \sum_{k=1}^K S_k, \quad (11)$$

где S_l, S_k – прогнозные показатели потенциального предложения рабочей силы; L, K – факторы, влияющие соответственно на увеличение и уменьшение предложения.

На основе полученных результатов разрабатывается план регулирования баланса трудовых ресурсов, представленный в приложении 2.

Таким образом, в соответствии с предложенной нами моделью сопоставление агрегированных показателей прогнозных спроса и предложения труда описывают степень сбалансированности рынка труда региона. Если сводные показатели равны ($D=S$), то рынок труда считается сбалансированным. В случае, когда прогнозное предложение превышает спрос на труд, имеет место избыток рабочей силы. В обратной ситуации ($D>S$) наблюдается дефицит рабочей силы. Показатели рассчитываются на основе статистической информации, характеризуют как негативные, так и позитивные факторы, влияющие на дисбаланс рынка труда.

Глава 3. ИССЛЕДОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА КБР

3.1. Характеристика ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты г. Нальчика»

Государственное казённое учреждение «Центр труда, занятости и социальной защиты г. Нальчика» является некоммерческой организацией, созданной для социальных целей. Учредителем и собственником учреждения является Кабардино-Балкарская Республика.

Центр труда в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Конституцией Кабардино-Балкарской Республики, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики, а также Уставом.

Учреждение является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, печать со своим наименованием и изображением Государственного герба Кабардино-Балкарской Республики, штампы, бланки. Центр осуществляет операции с поступающими ему в соответствии с законодательством средствами через лицевые счета, открываемые в Министерстве финансов Кабардино-Балкарской Республики, либо по контролируемым Федеральным казначейством средствам в органах Федерального казначейства.

Целями и предметом деятельности организации является обеспечение государственных гарантий в области занятости населения и оказание в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции.

Структура Центра труда, занятости и социальной защиты г. Нальчика представлена в приложении 3.

Учреждение выполняет оказание государственных услуг, выполнение работ и (или) исполнение государственных функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти Кабардино-Балкарской Республики. Оказание центром государственных услуг при наличии технической возможности осуществляется в электронном виде.

В результате осуществления своей деятельности Центр занятости выполняет следующие задачи:

- регистрирует граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрирует безработных граждан;
- оказывает содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирует о положении на рынке труда в Кабардино-Балкарской Республике;
- организует ярмарки вакансий и учебных рабочих мест;
- организует профессиональную ориентацию граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- оказывает психологическую поддержку безработным гражданам;
- осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан, включая обучение в другой местности;
- осуществляет социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организует проведение оплачиваемых общественных работ;
- организует временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений

начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

- осуществляет социальную адаптацию безработных граждан на рынке труда;

- оказывает содействие самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, прошедшим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при государственной регистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства;

- организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- дает предложения для получения работодателями заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников;

- оказывает содействие гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

- участвует в подготовке предложений по формированию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

- реализует программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- участвует в формировании регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения;

- участвует в формировании перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

- участвует в работе призывных комиссий по вопросам альтернативной гражданской службы;
- обобщает практику применения законодательства о занятости, трудовой миграции, готовит предложения по их совершенствованию;
- формирует предложения по финансированию мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан;
- формирует, ведет и использует банк данных о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и свободных учебных мест для профессионального обучения;
- подготавливает и представляет в установленные сроки формы статистической, финансовой и бухгалтерской отчетности учредителю о своей деятельности;
- осуществляет функции получателя бюджетных средств, предусмотренных на содержание организации и реализацию возложенных на неё функций;
- составляет и представляет на утверждение учредителю проект сметы доходов и расходов учреждения;
- обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну;
- организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы;
- выполняет мероприятия по мобилизационной подготовке;
- осуществляет профессиональную подготовку работников учреждения, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку;
- осуществляет в соответствии с действующим законодательством работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности;

– проводит в установленном порядке конкурсы и заключает государственные контракты на размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения.

Минтруд изменил формат работы центров занятости и работодателей. Теперь сведения о планируемых изменениях в оргштатной структуре предприятий будут приниматься только в онлайн-формате. Возможность представлять сведения в режиме онлайн реализована на портале «Работа в России» в разделе «Работодателям». Это не только снизит социальные контакты внутри центров занятости, но и позволит превратить портал "Работа в России" в самую массовую площадку для публикации вакансий.

Ранее порядок взаимодействия между работодателями и центрами занятости определялся на уровне региона. В части субъектов статистика по рынку труда уже велась в онлайн-формате. Однако в ряде субъектов предприятия вынуждены были подавать «бумажные» отчеты в местные центры занятости.

Минтруд и региональным центрам занятости онлайн-отчетность обеспечит возможность видеть ситуацию на рынке труда в режиме реального времени, использовать big-data для анализа тенденций на рынке, а главное – оперативно принимать меры по поддержке занятости.

3.2. Расчёт и анализ показателей рынка труда КБР

Рассмотрим и проанализируем современное состояние рынка труда Кабардино-Балкарской Республики и выявим специфику формирования и проблемы использования трудовых ресурсов региона.

По численности населения на 01 января 2019 года Кабардино-Балкарская Республика занимает 4 место в Северо-Кавказском федеральном округе. За последние 5 лет в регионе наблюдается рост населения (с 860709 человек в 2015 году до 866219 – в 2019 году) [28, с. 25].

Ключевыми показателями регионального рынка труда являются количество экономически активного населения (ЭАН), общая занятость и

безработица. Рассмотрим данные показатели в их динамике и сопоставим с аналогичными показателями других регионов Северо-Кавказского федерального округа (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика численности ЭАН России, СКФО и КБР
(по данным выборочных обследований рабочей силы Росстата)

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Темп роста, % 2019 г. к 2017 г.
Численность экономически активного населения в возрасте 15 лет и старше, тыс. чел.				
Российская Федерация	76285,4	76190,1	75397,9	98,8
Республика Дагестан	1362,5	1385,3	1382,1	101,4
Республика Ингушетия	255,9	252,7	258,6	101,1
Кабардино-Балкарская Республика	437,7	451,3	446,4	102,0
Карачаево-Черкесская Республика	210,8	215,2	203,6	96,6
Республика Северная Осетия - Алания	334,1	353,9	310,8	93,0
Чеченская Республика	622,6	629,4	634,4	101,9
Ставропольский край	1353,5	1377,2	1382,7	102,2
Занятое население, тыс. чел.				
Российская Федерация	72315,9	72531,6	71933,1	99,5
Республика Дагестан	1199,1	1225,3	1202,8	100,3
Республика Ингушетия	188,3	186,3	190,4	101,1
Кабардино-Балкарская Республика	392,3	404,2	398,6	101,6
Карачаево-Черкесская Республика	182,4	189,3	179,8	98,6
Республика Северная Осетия - Алания	294,7	317,4	273,3	92,7
Чеченская Республика	535,5	543,1	548,5	102,4
Ставропольский край	1283,3	1308,2	1315,7	102,5
Безработные, тыс. чел.				
Российская Федерация	3969,5	3658,5	3464,8	87,3
Республика Дагестан	163,5	160,0	179,3	110,0
Республика Ингушетия	67,6	66,4	68,2	101,0
Кабардино-Балкарская Республика	45,3	47,0	47,7	105,3
Карачаево-Черкесская Республика	28,4	25,9	23,8	83,8
Республика Северная Осетия - Алания	39,4	36,5	37,5	95,2
Чеченская Республика	87,1	86,3	85,9	98,6
Ставропольский край	70,2	69,0	66,9	95,3

Сравнительный анализ динамики ЭАН показал, что в целом по России наблюдается сокращение рабочей силы с 76285,4 тыс. чел. в 2017 году до

75397,9 тыс. чел. в 2019 году. В большей степени это вызвано снижением количества безработных (на 504,7 тыс. чел. или 87,3%).

Рынок труда СКФО достаточно нестабилен. Численность рабочей силы и занятых в экономике за последние три года возросли во всех регионах СКФО кроме Карачаево-Черкесской Республики и Республики Северная Осетия - Алания. Однако в этих регионах наблюдается положительные сдвиги в общей численности безработных. В КЧР их число сократилось на 83,8%, в Республике Северная Осетия - Алания – на 95,2%.

В Кабардино-Балкарской Республике несмотря на увеличение численности ЭАН и занятых (на 102% и 101,6% соответственно) наблюдается рост числа безработных на 2,4 тыс. чел. с 2017 г. по 2019 г., темп роста безработных составил 105,3%, что является вторым по величине показателем в СКФО.

Соотнесение динамики численности занятых и безработных с численностью ЭАН показало, что уровень безработицы в Российской Федерации на протяжении всего периода исследования был ниже, чем в КБР и СКФО. Это говорит о том, что рынок труда Северо-Кавказского федерального округа является одним из самых неблагоприятных.

В Кабардино-Балкарской Республике по итогам выборочного исследования уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше за 2019 год составил 10,8%. На рисунке 6 видно, как менялся этот показатель на последние 20 лет. В разные периоды безработица в КБР носила разнообразный характер. Самый высокий уровень безработицы наблюдался в 2004 году и составлял 24,9 %. Данный негативный прирост общей безработицы можно отнести на счёт экономического спада региона и на мировой финансовый кризис. В последующие годы отмечается снижение уровня безработицы в КБР. Показатель достиг своего минимального значения в 2012 году и был равен 8,9%. Положительные сдвиги начались с 2006 года, с 2015 года уровень безработицы достиг стабильного уровня.

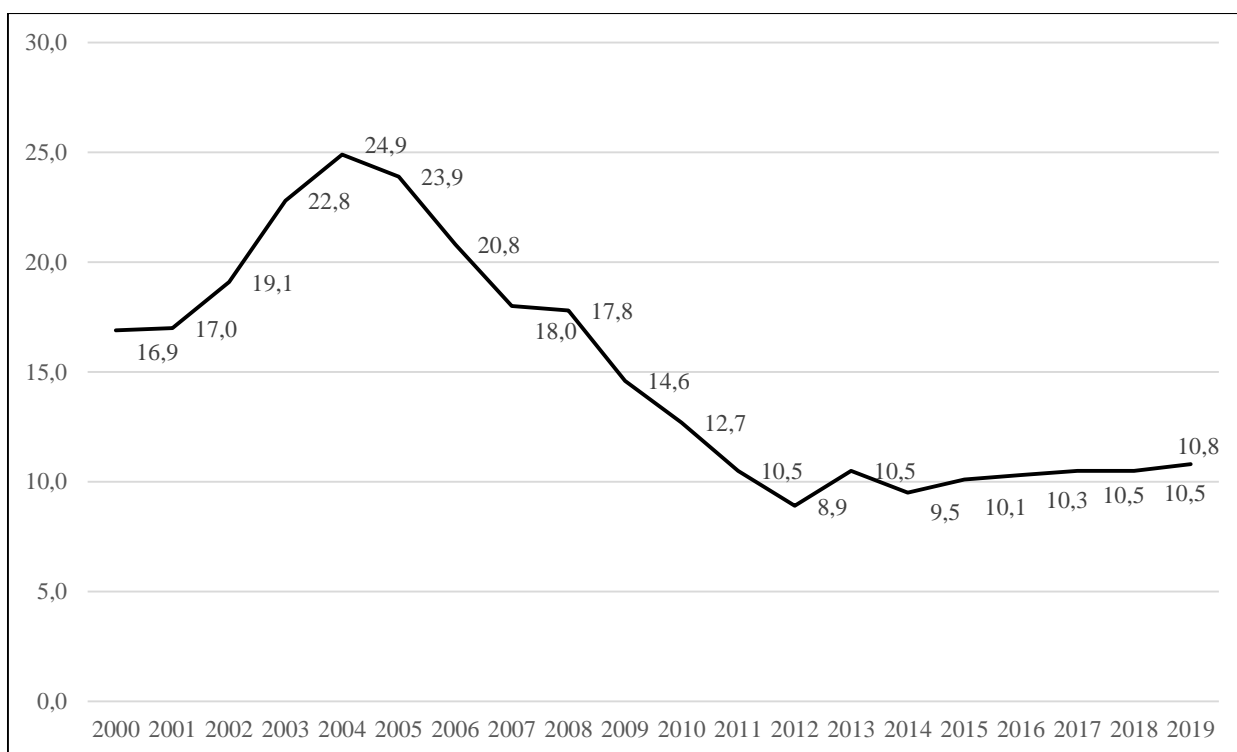


Рисунок 6. Динамика уровня безработицы в КБР в 2000-2019 гг.

В 2019 году в государственные учреждения службы занятости населения обратилось 21649 человек, 5124 человек из них было трудоустроено [29, с. 30]. Таким образом, число безработных граждан, состоящих на регистрационном учёте, по сравнению с 2018 годом увеличилось на 4330 человек.

Численность занятого населения за последние три года увеличилась на 6,3 тыс. чел. и составила 398,6 тыс. чел.

Структура среднегодовой численности занятых в экономике по видам экономической деятельности в 2018 году распределилась следующим образом:

- сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – 73,9 тыс. чел.;
- обрабатывающие производства – 43,4 тыс. чел.;
- строительство – 41,6 тыс. чел.;
- торговля оптовая и розничная – 61,7 тыс. чел.;
- государственное управление и социальное обеспечение – 21,5 тыс. чел.;
- образование – 29,2 тыс. чел.;

– и др.

На региональном рынке труда ярко выражено несоответствие спроса и предложения рабочей силы. Наибольший спрос приходится на рабочие профессии (около 90%), предложение в большей степени представлено безработными женщинами, половина из которых имеет высшее и среднее профессиональное образование.

Самыми распространенными профессиями, предлагающими свои услуги, являются юристы, экономисты, бухгалтера, воспитатели, инженеры, менеджеры, преподаватели, товароведы и техники промышленного производства, медсестры, повара, кондитеры, токари, монтажники, операторы. Однако спрос на эти профессии невысок.

В то же время почти все учреждения высшего и среднего профессионального образования республики ведут подготовку специалистов по одним и тем же специальностям: юрист, экономист, бухгалтер, финансист, менеджер и др.

Наиболее востребованы работодателями слесари, сварщики, электрики, машинисты, столяры, плотники, неквалифицированные работники. Из числа специалистов нужны врачи и учителя, особенно в сельской местности.

Средняя заработная плата в КБР в 2019 году составляет 27466,4 рубля, что на 1690,6 рубля выше аналогичного показателя 2018 года (приложение 4).

Таким образом, за последние три года в Кабардино-Балкарской Республике зарегистрированы положительные сдвиги в социально-экономическом положении региона. Уровень безработицы в 2019 году составил 10,8%, уровень занятости – 57,9% (самый высокий по СКФО). Средний уровень заработной платы равен 27466,4 рубля. На региональном рынке труда КБР постоянно происходят изменения в структуре рабочей силы: сокращение численности рабочих, занятых в сельском хозяйстве, и существенное увеличение численности работников сферы услуг.

3.3. Основные тенденции и проблемы рынка труда

В условиях развития экономики региона ожидаются изменения в структуре спроса на труда и его предложения, что порождает необходимость разработки прогноза ситуации рынка труда. С помощью анализа тенденций современного рынка труда Кабардино-Балкарской Республики можно провести оценку его будущего развития.

Региональный рынок труда является многофакторным объектом, который возможно прогнозировать с достаточно верными результатами только при более или менее стабильной ситуации в экономике. Основными факторами, влияющими на региональный рынок труда выступают численность населения региона и рабочей силы; уровень развития и внедрения научно-технического прогресса; программы государственного регулирования и содействия занятости населения; иные факторы.

Рассмотрим динамику численности населения. В ближайшей перспективе ожидается сокращение численности населения как по стране, так и в КБР (приложение 5). По данным Росстата, по состоянию на начало 2019 г. население страны достигло 146 780,7 тыс. человек. Общий прирост населения отрицательный и составил – 99,7 тыс. человек. Естественный прирост также имеет отрицательный показатель (-224,6 тыс. человек), тогда как миграционный прирост положительный и составляет 124,9 тыс. человек. По прогнозам Росстата, общая численность населения до 2036 г. существенно не изменится. По среднему варианту прогноза, ожидается 144 010,8 тыс. человек. Численность трудоспособного населения от общей численности на начало 2019 г. составила 55,4%, лиц старше трудоспособного возраста – 25,9%, лиц моложе трудоспособного возраста – 18,7%. По прогнозам, уже в 2036 г. численность трудоспособного населения от общей численности составит 54,2%, лиц старше трудоспособного возраста – 30%, лиц моложе трудоспособного возраста – 15,8%. Анализ данных показывает, что

происходит старение общества и возрастает дополнительная нагрузка на трудоспособное население.

Эти тенденции усугубляются принятым Государственной Думой и подписанный Президентом РФ Федеральный закон от 3 октября 2018 г. №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий». Пенсионный возраст женщин для страховой пенсии по старости повысили до 60 лет. Для мужчин возраст как условие назначения страховой пенсии стал равен 65 годам. Анализируя целесообразность и своевременность такого решения, отметим, что современная пенсионная система России не соответствует потребностям общества и принципам пенсионного обеспечения. Законодательное установление границ пенсионного возраста имеет большое значение для достижения и поддержания социальной, экономической и политической стабильности в обществе. Согласимся с теми, кто считает, что при установлении пенсионного возраста необходим системный подход, учитывающий ряд таких факторов, как трудоспособность пожилых людей, их положение на рынке труда, экономические возможности финансирования пенсий [41, с. 260]. Нужно учитывать, что повышение пенсионного возраста может спровоцировать снижение уровня доходов граждан. Рынок труда должен постоянно развиваться, в том числе необходима смена поколений. Применение ФЗ №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» неизбежно приведет к увеличению числа работающих граждан пожилого возраста. Наряду с ними ежегодно рынок труда пополняется молодыми специалистами. Если дополнительные рабочие места не будут создаваться, доходы населения начнут постепенно снижаться. Уровень бедности в этом случае может вырасти.

Уже сейчас пенсионеры, продолжающие свою трудовую деятельность, не всегда желательны для работодателей. На протяжении многих лет обсуждается вопрос о возможном налоговом или ином стимулировании

работодателей, имеющих в штате пенсионеров [45, с. 25]. В связи с увеличением пенсионного возраста данная проблема может усугубиться. При отсутствии хорошо спланированной политики обеспечения занятости граждан пожилого возраста увеличение пенсионного возраста может поставить под сомнение достижение таких национальных целей развития РФ, как обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, а также роста уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции, снижение в два раза уровня бедности до 2024 г. Кроме того, новый, повышенный, пенсионный возраст для мужчин может спровоцировать серьезные демографические и социальные риски. Безработица в пожилом возрасте, снижение уровня доходов либо полное их отсутствие могут отрицательно отразиться на демографической ситуации в стране, а именно приостановить повышение ожидаемой продолжительности жизни и естественный прирост населения.

Другим фактором, влияющим на состояние рынка труда, выступает НТП и цифровизация. Цифровая экономика вносит серьезнейшие изменения в нашу жизнь. Существует понимание того, что цифровые технологии воздействуют на все сферы, однако глубина этого воздействия и дальнейшие перспективы вызывают самые разные мнения в обществе [48, с. 202].

Мы можем выделить следующие наиболее распространенные точки зрения: первая – цифровые технологии все больше внедряются в профессии, и это меняет технологию организации производственного процесса, но не требует от учетных работников новых знаний из области сбора и обработки информации; вторая – технологии внедряются в профессию до такой степени, что работнику уже требуются компетенции в области методов обработки информации, в том числе программирования.

Однако качественных сдвигов на рынке труда еще не произошло и никаких специальных навыков в области цифровых технологий от специалистов различных профессий не требуется. Состояние требований рынка в профессиональной среде не свидетельствует о вытеснении традиционных специалистов цифровыми технологиями и приходом в

профессию работников с принципиально иным набором компетенций. Это не означает, что цифровые технологии не внедряются, однако на данном этапе они скорее могут заменить рутинные процессы.

При анализе рынка труда важным заключением стало практически постоянное требование наличия высшего образования. Надо полагать, что раньше специалистами учета выполнялось много механической работы, не требовавшей никаких знаний, теперь такая рабочая сила в прежнем объеме на рынке не нужна. На данном этапе успешный соискатель должен обладать всеми традиционными компетенциями.

На сегодняшний день стремительно меняется ситуация на рынке труда в связи с эпидемией коронавируса. По данным Северо-Кавказстата в апреле уровень регистрируемой безработицы вырос почти в два раза (таблица 2).

Таблица 2 – Численность официально зарегистрированных безработных (по данным Министерства труда, занятости и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики)

	Численность официально зарегистрированных безработных на конец месяца	
	тыс. чел.	в процентах к предыдущему периоду
2019 год		
Январь	6,9	101,3
Февраль	7,6	109,8
Март	7,9	103,8
Апрель	8,0	101,6
Май	7,7	96,3
Июнь	7,2	93,5
Июль	6,7	93,7
Август	6,1	91,1
Сентябрь	5,8	94,3
Октябрь	6,2	107,8
Ноябрь	7,7	123,7
Декабрь	7,4	95,9
Год (в среднем за месяц)	7,1	
2020 год		
Январь	7,4	100,1
Февраль	7,3	98,3
Март	7,3	99,8
Апрель	14,9	204,1

Представленные данные требуют активного мониторинга ситуации на рынке труда КБР и России, а также принятия необходимых решений по регулированию негативных социально-экономических явлений. В ином случае безработица будет продолжать расти.

В условиях реформирования экономических явлений или в условиях мирового кризиса разработка социально-экономического развития общества возможно лишь с определенной долей погрешностей. В сложившейся сегодня ситуации распространения на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции сложно делать точные и однозначные прогнозы ситуации на региональном рынке труда.

На особенности функционирования рынка труда оказывают влияние динамика оплаты труда и состояние национальной экономики. Формирование рынка труда во многом зависит от темпов развития форм собственности и возникновения на их базе новых организационных структур производства и управления. Инфраструктура рынка труда определяется достижениями в реформировании экономики. Однако этот процесс в России идет медленными темпами и сопровождается глубокими кризисными явлениями, дестабилизацией экономики, разбалансированностью и резким спадом производства, нарастающей инфляцией.

На российском рынке преобладают замедленные реформы, направленные на сбалансирование численности занятых с целью избежать массовых увольнений, в результате чего остается большой массив малопродуктивных рабочих мест, которые законсервированы. В современных экономических условиях на рынке труда наблюдаются значительные трудности, обусловленные недостатком рабочих мест, отсутствием работы, обеспечивающей прожиточный минимум, а также затруднениями с персоналом.

Таким образом, в условиях стабильной экономики прогнозирование возможно в учетом решающих факторов таких, как численность населения и ЭАН, уровень НТП, проекты реформирования экономики и др.

3. 4. Управление и регулирование ситуации на рынке труда КБР

Основной целью регулирования регионального рынка труда является поддержание стабильности на нем, создание новых рабочих мест, повышение оплаты труда и обеспечение всех прав работников и работодателей. Для обеспечения этой цели принимаются меры как на государственном, так и на региональном уровнях, направленные на обеспечение рынка труда кадрами в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики Кабардино-Балкарской Республики. Стихийное развитие рынка труда может привести к весьма негативным социальным последствиям и к общей разбалансировке системы.

Российская Федерация проводит целенаправленную политику регулирования рынка труда. Главными целями государственного регулирования рынка труда являются:

- сохранение естественного уровня безработицы, определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;
- создание гибкого рынка труда, способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность.

Для регионов, система рынка труда которых в недостаточной степени устойчива, меры государственного вмешательства должны носить активный характер, а не сводиться к принятию программ по защите от безработицы и законодательных актов по проблемам занятости. В качестве таких мер нами могут быть рекомендованы следующие:

1. Содействие развитию малого бизнеса. Эта мера направлена на стимулирование спроса на труд в регионе. С одной стороны, малые предприятия, нанимая свободную рабочую силу для производства товаров и услуг, тем самым создают новые рабочие места, а с другой — организация собственного дела безработными является формой самозанятости граждан, что также снижает уровень безработицы в регионе.

2. Ввод новых производств в перспективных и приоритетных видах экономической деятельности. Это может быть обеспечено посредством реализации инвестиционных проектов, запланированных Правительством КБР на 2020-2025 гг.

3. Создание государством новых рабочих мест, особенно в тех сферах и отраслях экономики, где государство является практически единственным работодателем (например, оборона, атомная энергетика, фундаментальная наука и т. д.) Данная мера призвана увеличить спрос на рабочую силу.

4. Организация общественных работ службой занятости. Данный вид работ характеризуется тем, что не требует от безработных предварительной профессиональной подготовки, имеет социально-полезную направленность и организуется специально для обеспечения временной занятости и материальной поддержки безработных.

5. Организация службой занятости ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, а также оказание психологической поддержки гражданам, длительное время ищущим рабочее место.

6. Повышение качества услуг в сфере профессиональной ориентации граждан, что поможет в выборе специальности и дальнейшем трудоустройстве.

7. Государственный заказ на подготовку и переподготовку специалистов учебными заведениями по отдельным специальностям, по которым в данном регионе возник дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда. Данная мера направлена на регулирование предложения труда и зависит от специфики конкретного региона.

На рынке труда Кабардино-Балкарской Республики значительные трудности в поиске работы испытывают выпускники высших учебных заведений. Структура безработных КБР по возрастным группам представлена на рисунке 7.

Молодые люди наиболее подвержены этому явлению в силу многих причин:

- отсутствие у них опыта и профессиональных навыков;
- развитие технологий и замена компьютерами целого ряда профессий (так называемая технологическая безработица);
- старение населения, что спровоцировало резкое повышение пенсионного возраста во многих странах, включая Россию;
- ликвидация системы государственного распределения выпускников вузов по местам работы и замена этого механизма необходимостью для студентов-выпускников самим заботиться о своем послевузовском трудоустройстве;
- перенасыщение рынка труда специалистами с высшим образованием по специальностям гуманитарной направленности.

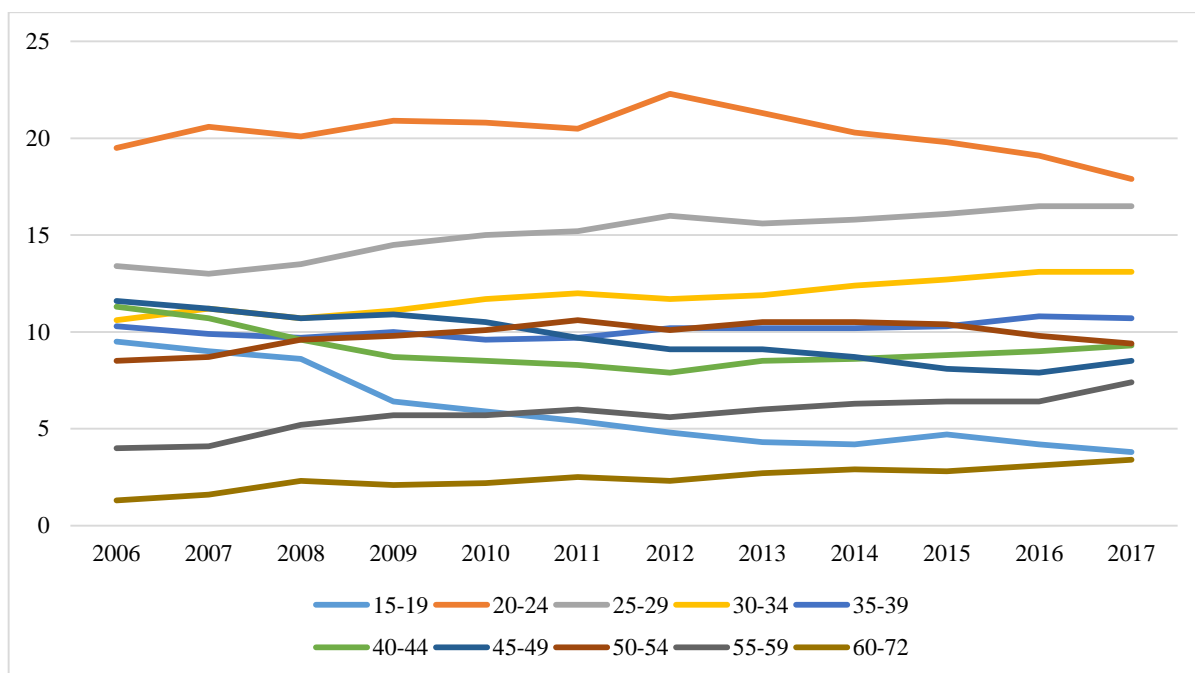


Рисунок 7 – Структура безработных в возрасте 15-72 лет по возрастным группам (в процентах)

На всех периодах анализа наиболее высокий уровень незанятости у молодого населения [47, с. 367]. Среди безработной молодежи преобладают специалисты юридической, экономической и социальной сфер.

По нашему мнению, в число основных задач в области помощи молодёжи в трудоустройстве выдвигаются:

- обеспечение инновационного характера базового образования;
- модернизация институтов системы образования как инструментов социального развития, создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей [22, с. 200].

Механизм функционирования рынка труда, как самого несовершенного рынка, требует творческого подхода и серьезного экономического анализа со стороны научного сообщества и органов государственной власти в интересах нахождения оптимального соотношения рыночных и нерыночных методов регулирования.

Таким образом, политика государства по развитию качества рабочей силы и приведению её в соответствие с потребностями рыночной экономики должна быть направлена на:

- прогнозирование обеспеченности регионов рабочей силой на перспективу, определение мер по приведению профессионально-квалификационной структуры кадров в соответствие с требованиями рыночной экономики;
- совершенствование систем начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, их ориентацию на потребности работодателей и изменения спроса и предложения на рынке труда;
- постоянную корректировку структуры, объёмом и профилей подготовки кадров в образовательных учреждениях, снижение риска безработицы среди выпускников учебных заведений;

- совершенствование системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров;
- опережающее обучение высвобождаемых работников и лиц, находящихся под угрозой увольнения, для новых сфер приложения труда;
- развитие гибкой и ориентированной на трудоустройство системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, трудовая реабилитация и социальная адаптация лиц, длительное время не работающих;
- развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;
- развитие системы дополнительного и непрерывного образования;
- развитие социального партнёрства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, на основе данной исследовательской работы можно сделать ряд выводов:

1. Рынок труда можно определить так же как специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы (трудового фактора экономики), как основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимосвязи между работодателями и наёмными работниками.

2. Для того чтобы владелец рабочей силы мог реализовывать ее как товар, он должен иметь возможность свободно распоряжаться ею, должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности. Только в этом случае продавец рабочей силы и ее покупатель выступают на рынке труда как юридически равные стороны.

3. Для полного изучения понятия рынка труда необходима его деление на региональные рынки, которые складываются под действием разнообразных факторов: географических, политических, социально-экономических, транспортных, природно-климатических и демографических.

4. Рынок труда можно классифицировать по различным признакам: по степени мобильности, по степени государственного воздействия, по степени и методам регулирования, по критерию временных параметров, по уровню функционирования, по степени развития, по степени формальной открытости.

5. Сегментация подразумевает деление рынка труда на отдельные группы. Основные сегменты, на которые может быть разбит рынок труда: первичный и вторичный. Существует и другое деление: по территориальному признаку, профессиональному, по характеру труда, по квалификации.

6. Элементами рынка труда являются субъекты, инфраструктура, нормативное регулирование, основными из которых выступают: рабочая сила, продавец (собственник) рабочей силы, покупатель рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция. Основными экономическими категориями, которые

применяет рынок труда, выступают труд, рабочая сила, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал, заработная плата.

7. Регулирование рынка труда осуществляется через государственную политику, необходимую для развития трудового рынка, создания условий достойной жизни граждан, обеспечения равных взаимоотношений всем гражданам страны независимо от пола, национальности, возраста. Государственную политику можно разделить на две группы: активные и пассивные меры. Активные направлены на снижение уровня безработицы путем обучения, переподготовки и повышения квалификации лиц, ищущих работу, а также с помощью создания новых рабочих мест. Пассивная политика заключается в сглаживании негативных последствий безработицы.

8. Равновесие на рынке труда наступает при равенстве спроса на труд и его предложения. Рыночная самонастройка или рыночное саморегулирование представляет собой автоматическое воздействие рыночного механизма взаимодействия спроса и предложения, конкуренции на формирование цен, объемов производства и продаж товаров, уровень потребления, эффективность производства и качество работы. Следует, однако, иметь в виду, что рыночное саморегулирование не всеильно, не носит всеобщего характера, должно дополняться государственным регулированием, управлением со стороны менеджеров, реакцией общества, семьи, человека.

9. Основными показателями при анализе рынка труда являются уровень занятости, уровень безработицы, среднее время поиска работы и другие. Кроме того, выделяют показатели, которые характеризуют структуру рынка, а также напряжённость на нём. Подобные оценки важны для выявления не только существующих проблем, но и нарождающихся закономерных тенденций в занятости населения. Кроме того, содержание самих показателей подтверждает, что занятость имеет не только экономическое, но и ярко выраженное социальное содержание.

10. В соответствии с предложенной нами моделью сопоставление агрегированных показателей прогнозных спроса и предложения труда описывают степень сбалансированности рынка труда региона. Если сводные показатели равны ($D=S$), то рынок труда считается сбалансированным. В случае, когда прогнозное предложение превышает спрос на труд, имеет место избыток рабочей силы. В обратной ситуации ($D>S$) наблюдается дефицит рабочей силы. Показатели рассчитываются на основе статистической информации, характеризуют как негативные, так и позитивные факторы, влияющие на дисбаланс рынка труда. Руководствуясь результатами такого прогнозирования возможно разрабатывать оптимальные планы по оперативному регулированию рынка труда.

11. За последние три года в Кабардино-Балкарской Республике зарегистрированы положительные сдвиги в социально-экономическом положении региона. Уровень безработицы в 2019 году составил 10,8%, уровень занятости – 57,9% (самый высокий по СКФО). Средний уровень заработной платы равен 27466,4 рубля. На региональном рынке труда КБР постоянно происходят изменения в структуре рабочей силы: сокращение численности рабочих, занятых в сельском хозяйстве, и существенное увеличение численности работников сферы услуг.

12. Региональный рынок труда является многофакторным объектом, который возможно прогнозировать с достаточно верными результатами только при более или менее стабильной ситуации в экономике. Основными факторами, влияющими на региональный рынок труда выступают численность населения региона и рабочей силы; уровень развития и внедрения научно-технического прогресса; программы государственного регулирования и содействия занятости населения; иные факторы. В современных экономических условиях на рынке труда наблюдаются значительные трудности, обусловленные недостатком рабочих мест, отсутствием работы, обеспечивающей прожиточный минимум, а также затруднениями с персоналом.

13. Политика государства по развитию качества рабочей силы и приведению её в соответствие с потребностями рыночной экономики должна быть направлена, по нашему мнению, на:

- прогнозирование обеспеченности регионов рабочей силой на перспективу, определение мер по приведению профессионально-квалификационной структуры кадров в соответствие с требованиями рыночной экономики;

- совершенствование систем начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, их ориентацию на потребности работодателей и изменения спроса и предложения на рынке труда;

- постоянную корректировку структуры, объёмом и профилей подготовки кадров в образовательных учреждениях, снижение риска безработицы среди выпускников учебных заведений;

- совершенствование системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров;

- опережающее обучение высвобождаемых работников и лиц, находящихся под угрозой увольнения, для новых сфер приложения труда;

- развитие гибкой и ориентированной на трудоустройство системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, трудовая реабилитация и социальная адаптация лиц, длительное время не работающих;

- развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

- развитие системы дополнительного и непрерывного образования;

- развитие социального партнёрства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 12.04.2020 г.).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019, с изм. от 12.05.2020) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 13.04.2020 г.).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 23.04.2020 г.).
4. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» [рус., англ.] (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 02.04.2020 г.).
5. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 22.04.2020 г.).
6. Конвенция №168 Международной организации труда «О содействии занятости и защите от безработицы» (Заключена в г. Женеве 21.06.1988) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 02.04.2020 г.).
7. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 24.04.2020) – [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 18.04.2020 г.).

8. Указ Президента РФ от 09.10.2007 №1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (ред. от 01.07.2014) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 14.04.2020 г.).

9. Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» (ред. от 25.11.2012) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 17.05.2020 г.).

10. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (ред. от 19.07.2018) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 19.05.2020 г.).

11. Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 №164-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 25.05.2020 г.).

12. Распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 №410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 – 2022 годы» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 20.05.2020 г.).

13. Распоряжение Правительства РФ от 06.09.2010 № 1485-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 года» (ред. от 28.10.2014) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 18.05.2020 г.).

14. Постановление Правительства КБР от 23.03.2016 г. № 38-ПП «О комплексном плане транспортного обслуживания населения Кабардино-

Балкарской Республики на средне- и долгосрочную перспективу (до 2030 года) в части пригородных пассажирских перевозок» (ред. от 29.12.2017) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 28.04.2020 г.).

15. Постановление Правительства КБР от 30.09.2019 г. № 176-ПП «О государственной программе Кабардино-Балкарской Республики «Содействие занятости населения Кабардино-Балкарской Республики» (ред. от 02.03.2020) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 08.04.2020 г.).

16. Распоряжение Правительства КБР от 30.04.2019 № 251-рп «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Кабардино-Балкарской Республики до 2040 года». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 10.04.2020 г.).

17. Закон Кабардино-Балкарской Республики от 12.01.2009 № 6-РЗ «Об охране труда в Кабардино-Балкарской Республике» (принят Парламентом КБР 18.12.2008) (ред. от 23.04.2014) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 10.05.2020 г.).

18. Приказ Федеральной службы государственной статистики от 29 сентября 2017 г. № 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: URL: www.consultant.ru (дата обращения: 18.05.2020 г.).

19. Куреннов А.М. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. С. 200. Автор гл. 6 – К.А. Бондаренко.

20. Абузярова Н.А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда // Журнал российского права. 2018. N 1. С. 128 - 137.

21. Акатнова М.И. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.

22. Ашмаров, И. А. Экономика рынка труда : учебник / И. А. Ашмаров. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 396 с. — ISBN 978-5-4487-0493-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82231.html> (дата обращения: 11.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

23. Бажутин, И. С. Рынок труда: учебное пособие / И. С. Бажутин. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017. — 172 с. — ISBN 978-5-7014-0844-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87158.html> (дата обращения: 04.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

24. Виктор, Л. Рынок труда в 2017 г. / Л. Виктор // Экономическое развитие России. — 2018. — № 4. — С. 85-88. — ISSN 2306-5001. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/307509> (дата обращения: 13.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

25. Донецкий А.М. Региональный рынок труда. Особенности формирования и регулирования: учебник / А. М. Донецкий, О. А. Колесникова, И. Я. Львович [и др.]. — Воронеж: Воронежский институт высоких технологий, Научная книга, 2016. — 372 с. — ISBN 978-5-4446-0776-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/67367.html> (дата обращения: 04.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

26. Ермолаева, С. Г. Рынок труда: учебное пособие / С. Г. Ермолаева. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 108 с. — ISBN 978-5-7996-1393-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68292.html> (дата обращения: 11.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

27. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России: учебное пособие / Т. Б.

Иванова. — Москва: Российский университет дружбы народов, 2011. — 224 с. — ISBN 978-5-209-03605-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/11419.html> (дата обращения: 11.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

28. Кабардино-Балкарская Республика в цифрах, 2019: Краткий статистический сборник/ ОП Северо-Кавказстата по КБР-Н.,2019 г. – 175 с.

29. Кабардино-Балкарская Республика в цифрах, 2020: Краткий статистический сборник /ОП Северо-Кавказстата по КБР-Н.,2020 г. – 165 с.

30. Кокорева, Е.А. Глобальный рынок труда: особенности и задачи / Е. А. Кокорева, А. А. Колесникова, М. И. Цапусова // Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research. — 2020. — № 7. — С. 41-52. — ISSN 2658-5561. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/312405> (дата обращения: 13.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

31. Малинин А.М., Андреева Д.А. Особенности трансформации человеческого потенциала, трудового потенциала и человеческого капитала в контексте регионального рынка труда // ПСЭ. 2017. №3 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-transformatsii-chelovecheskogo-potentsiala-trudovogo-potentsiala-i-chelovecheskogo-kapitala-v-kontekste-regionalnogo> (дата обращения: 12.05.2020).

32. Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие / О. И. Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2015. — 180 с. — ISBN 978-5-906768-96-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/41003.html> (дата обращения: 26.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

33. Никулина, Ю. Н. Организация работы с молодежью на региональном рынке труда: учебное пособие / Ю. Н. Никулина, И. А. Кислова. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017.

— 152 с. — ISBN 978-5-7410-1711-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71298.html> (дата обращения: 11.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

34. Овчинникова, Т.И. Меры по снижению безработицы / Т.И. Овчинникова, Г.Н. Струков // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. — 2018. — № 4. — С. 471-478. — ISSN 2226-910X. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/310668> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

35. Отчетность в центр занятости: расширенная и электронная // Главная книга. 2020. № 9. С. 31. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

36. Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: ожидания выпускников вуза / О.В. Охотников, Ю.Е. Казакова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. — 2018. — № 10. — С. 47-55. — ISSN 2077-7175. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/310401> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

37. Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: взаимные ожидания выпускников вуза и работодателей (сравнительный анализ) / О.В. Охотников, Ю.Е. Казакова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. — 2018. — № 8. — С. 51-56. — ISSN 2077-7175. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/309807> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

38. Попова, А.Л. Трансформация российского рынка труда в условиях цифровизации экономики / А.Л. Попова, М.В. Канавцев // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. — 2018. — № 52. — С. 171-176. — ISSN 2078-1318. — Текст : электронный // Лань : электронно-

библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/309511> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

39. Раздолянский, С.В. Проблемы управления человеческими ресурсами на современном этапе / С.В. Раздолянский // Экономическая среда. — 2018. — № 3. — С. 76-80. — ISSN 2306-1758. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/308863> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

40. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М., 2009.

41. Роик В. Пожилой и стареющий социум России: выбор модели жизнедеятельности: Моногр. М., 2016. С. 269.

42. Сабетова, Т.В. Оценка индивидуальной конкурентоспособности участников рынка труда, основанная на теории латентных переменных / Т.В. Сабетова, С.И. Моисеев // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. — 2017. — № 2. — С. 210-218. — ISSN 2226-910X. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/302510> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

43. Серебрякова, Н.А. Политика регулирования рынка труда в регионе: сущность и содержание / Н.А. Серебрякова, С.М. Агафонов // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. — 2018. — № 2. — С. 424-430. — ISSN 2226-910X. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/309853> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

44. Сидорова, Н.П. Перспективы трудоустройства выпускников системы среднего профессионального образования в оценках работодателей / Н.П. Сидорова // Власть и управление на Востоке России. — 2018. — № 3. — С. 84-91. — ISSN 1818-4049. — Текст : электронный // Лань : электронно-

библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/309310> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

45. Сочнева Е.Н. Оценка системы пенсионного обеспечения России // Социальное и пенсионное право. 2014. №1. С. 53.

46. Старкова, Н.О. Особенности и перспективы трудоустройства выпускников российских вузов / Н.О. Старкова, Я.Е. Воюева // Бюллетень науки и практики. — 2019. — № 1. — С. 405-412. — ISSN 2414-2948. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/309891> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

47. Сундукова К. А. Молодежное предпринимательство как решение социальных и экономических проблем общества // Молодежь и бизнес: опыт, проблемы, горизонты взаимодействия: сборник докладов конференции по итогам работы Международной молодежной научной школы / под ред. Л. И. Ушвицкого. – Ставрополь: СЕКВОЙЯ, 2019. – 465 с.

48. Сундукова К. А. Цифровая экономика: технологии и риски // Современная мировая экономика: проблемы и перспективы в эпоху развития цифровых технологий и биотехнологии // Сборник научных статей по итогам работы шестого международного круглого стола. 15-16 сентября 2019 г. - Москва: ООО «Конверт», - 2019. – 132 с.

49. Тактарова, С.В. Специфика, проблемы, тенденции развития и направления регулирования рынка труда в России / С.В. Тактарова, С.С. Солдатова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. — 2018. — № 1. — С. 19-30. — ISSN 2309-2874. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/309957> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

50. Токарский Б. Л. Исследование и прогнозирование рынка труда крупного города: учеб. пособие / Б.Л. Токарский, Г.Н. Макарова, И.С. Змановский; под науч. ред. В.И. Самарухи. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007

— 232 с.

51. Тургинов, О.И. Закономерности управления трудовыми ресурсами на внутреннем и внешнем рынке труда / О.И. Тургинов, М.И. Тургинова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук / Паёми Донишгоњи миллии тољикистон. Бахши Илмъои Иќтисодӣ. — 2017. — № 2-2. — С. 59-63. — ISSN 2413-5151. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/310135> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

52. Юдина, Е.Н. Студенты вузов на рынке труда / Е.Н. Юдина, В.Н. Тренёв // Наука и школа. — 2017. — № 6. — С. 53-58. — ISSN 1819-463X. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/306350> (дата обращения: 20.06.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

53. ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты г. Нальчика». URL: <https://cz-nalchik.kbr.socinfo.ru/scheme/>.

54. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/>.

55. Министерство труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики. URL: <https://mintrud.kbr.ru/ministry.html>

56. Управление Федеральной службы государственной статистики по Северо-Кавказскому федеральному округу. URL: <http://stavstat.gks.ru/>.

57. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://gks.ru/>.

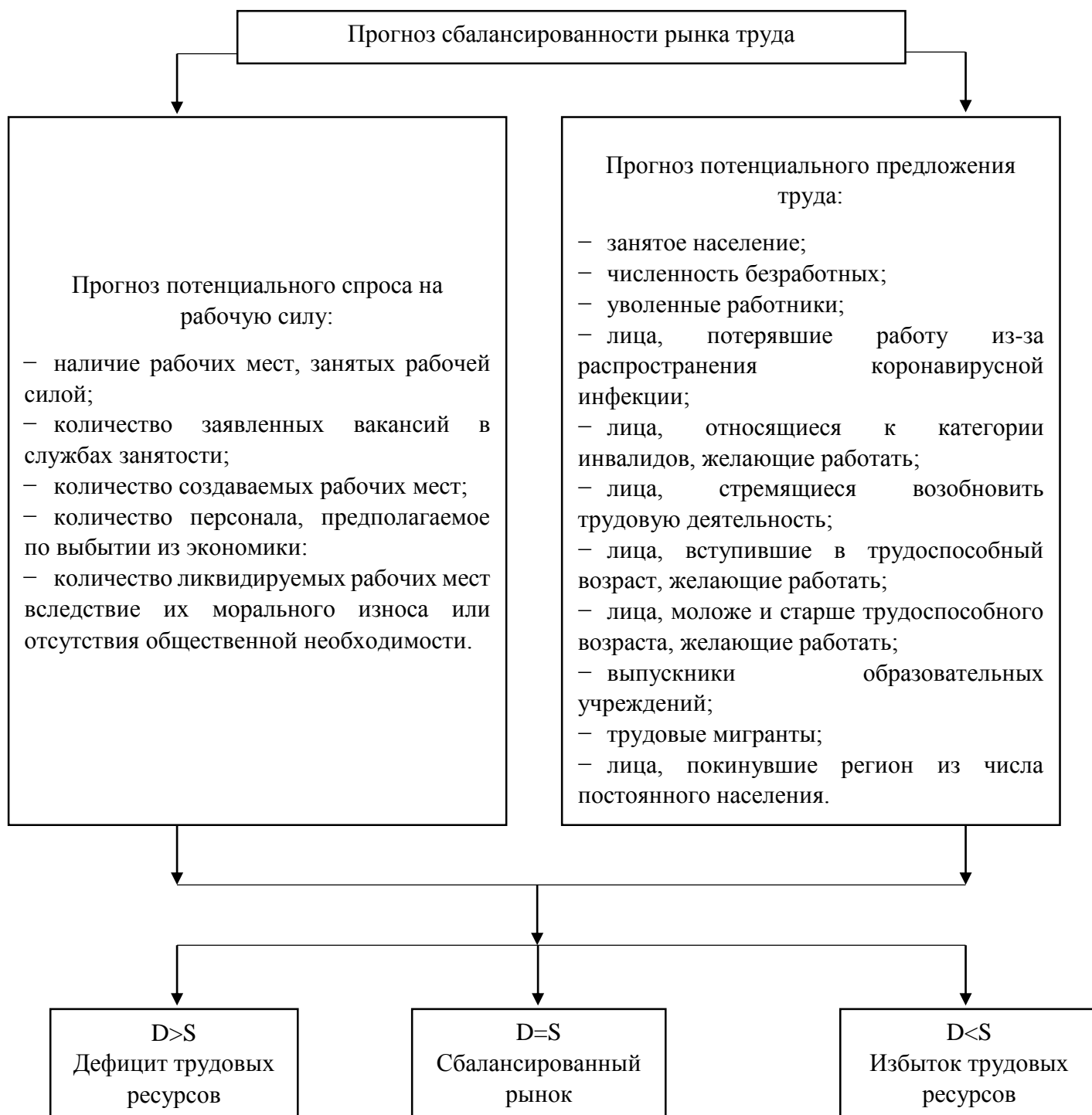
ПРИЛОЖЕНИЯ

Классификация рынков труда

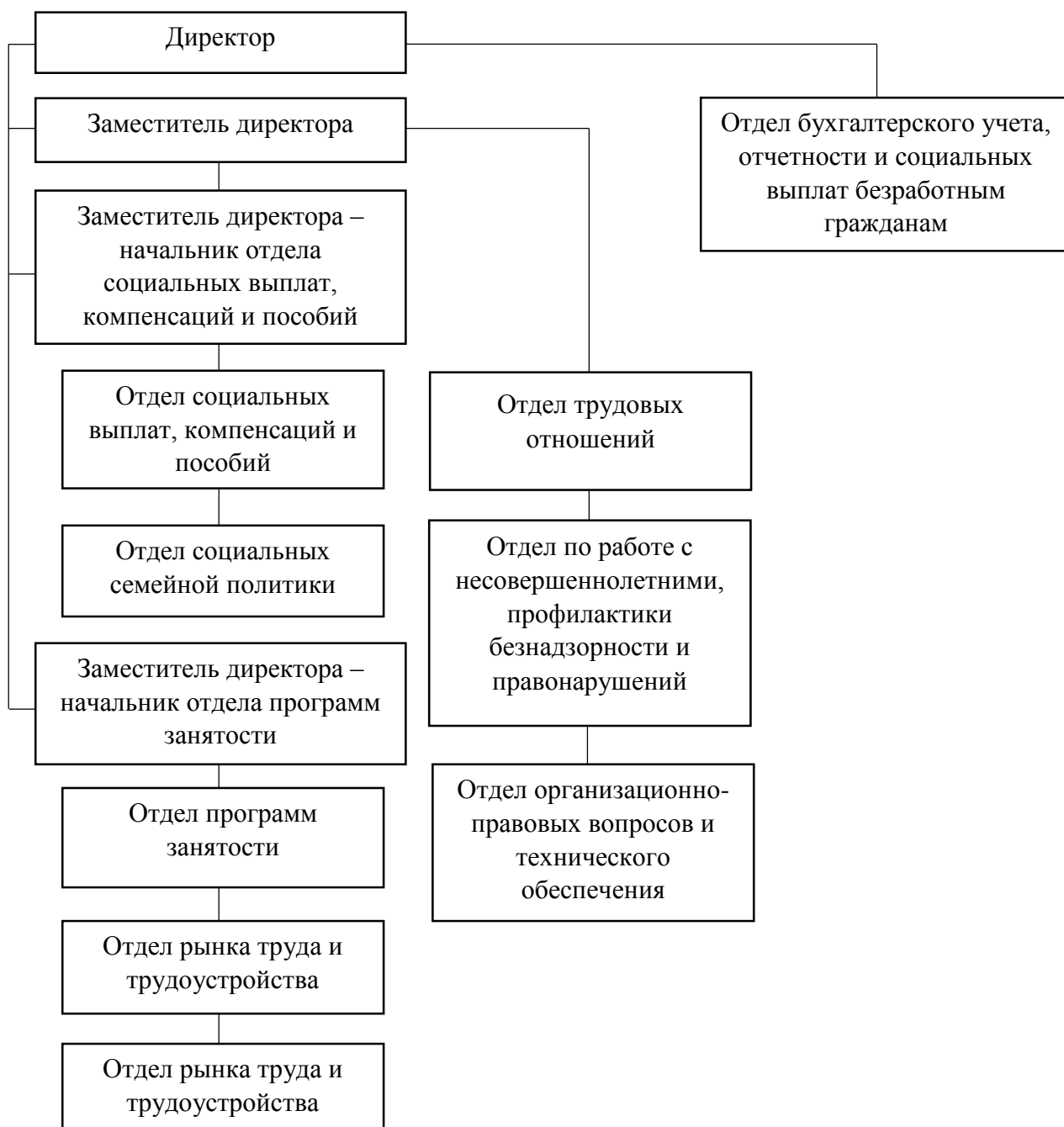
Критерий	Виды рынка труда
По критерию пространственной сферы	Федеральный рынок труда, рынки труда федеральных округов, субъектов Федерации, республиканские, краевые, областные, районные, рынки труда мегаполисов, городские и сельские рынки труда
По степени государственного воздействия	Контролируемый, неконтролируемый – не охваченный услугами государственных органов
По степени и методам регулирования	Жёстко регулируемый, либерально регулируемый
По критерию временных параметров	Текущий, перспективный, потенциальный, прогнозный
По уровню функционирования	Внутренний – складывается в результате перемещения работников внутри самого хозяйствующего субъекта. Внешний – функционирует вне хозяйствующих субъектов
По степени развития	Совершенный – такой рынок, который образует однородную совокупность, конкурентен, неперсонифицирован, обладает прозрачностью. Несовершенный
По степени привлекательности	Первичный, вторичный
По степени эластичности	Гибкий – применение нестандартных форм занятости и нестандартных режимов рабочего времени, различных форм профессиональной подготовки. Жесткий – использование стандартных форм занятости, стандартных режимов рабочего времени
По критерию интегрированности	Интегрированный – состоит из конечного множества локальных рынков Локальный
По степени пропорциональности	Ассиметричный (непропорциональный) – существенные перекосы в соотношении контролируемого и неконтролируемого рынков труда, диспропорции в отраслевой и профессиональной структуре занятости. Равновесный – имеет развитые структуры в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений; диверсифицированные, с высокой степенью реструктуризации занятости
По демографическим признакам	Рынок труда женщин с характерными возможными перерывами в работе, снижение профессиональных способностей. Рынок труда молодёжи с низким уровнем квалификации, высоким уровнем мобильности. Рынок труда пенсионеров, людей предпенсионного возраста
По критерию социальной группы	Рынок преимущественно физического труда, преимущественно умственного труда.

	Рынок преимущественно творческого труда, рынок труда менеджеров и специалистов
По профессиональному признаку	Рынок труда рабочих профессий, работников сельского, лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства. Рынок труда технических специалистов, научных работников, экономистов, бухгалтеров, специалистов в области менеджмента и маркетинга
По степени формальной открытости	Открытый – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики. Скрытый рынок труда – лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства
По степени развития рыночных отношений	Частичный (фрагментарный) – предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.). Регулируемый – создаёт правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования
По степени развития и регулирования	Организованный – высшая степень развитости рынка труда – предполагает, во-первых, развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда; а во-вторых, тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и пр.). Неорганизованный (конкурентный) – рынок труда – фирмы и работники не имеют сильного контроля над спросом и предложением. Конкурентный рынок труда имеет следующие черты: большое число фирм конкурируют друг с другом при найме работников конкретного вида труда; многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга, предлагают данный вид труда; ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

Схема прогнознoй модели сбалансированности рынка труда



Структура ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты г. Нальчика»



Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников
организаций по видам экономической деятельности
(по данным Росстата)

	В расчете на одного работника, рублей		
	2017	2018	2019
Всего по КБР	22781,7	25775,8	27466,4
в том числе по видам экономической деятельности:			
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	13796,3	16914,3	18108,5
Добыча полезных ископаемых	13242,0	20660,2	28117,8
Обрабатывающие производства	14427,2	15659,5	16743,5
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	30604,2	32079,2	33492,6
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	17937,2	17605,2	19150,1
Строительство	15082,3	17082,5	26167,2
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов	16829,1	19148,3	20043,6
Транспортировка и хранение	18131,1	21686,7	22757,4
Деятельность гостиниц и организаций общественного питания	12216,6	14371,8	18576,6
Деятельность в области информации и связи	26551,8	26787,9	28543,1
Деятельность финансовая и страховая	47684,4	48479,0	52526,4
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	18847,5	15856,2	26627,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	20122,5	23433,7	24671,5
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	13039,6	11835,7	17243,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	38010,0	44351,9	45192,3
Образование	18722,6	20424,0	21705,3
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	20595,7	24843,5	26625,5
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	18293,5	20714,5	21951,8
Предоставление прочих видов услуг	16474,9	18097,6	24501,6

Изменение численности населения по вариантам прогноза
(по данным Росстата)

Годы	Низкий вариант прогноза, тыс.чел.			
	Население на начало года	Изменения за год		
		общий прирост	естественный прирост	миграционный прирост
2021	146412,8	-424,2	-554,1	129,9
2022	145988,6	-567,9	-662,9	95,0
2023	145420,7	-657,0	-724,6	67,6
2024	144763,7	-731,5	-776,6	45,1
2025	144032,2	-788,2	-823,5	35,3
2026	143244,0	-831,7	-859,9	28,2
2027	142412,3	-856,6	-883,5	26,9
2028	141555,7	-876,2	-901,6	25,4
2029	140679,5	-892,0	-916,1	24,1
2030	139787,5	-904,1	-926,7	22,6
2031	138883,4	-915,1	-936,3	21,2
2032	137968,3	-920,6	-940,5	19,9
	Средний вариант прогноза, тыс.чел.			
2021	146650,1	-113,2	-374,9	261,7
2022	146536,9	-164,5	-423,4	258,9
2023	146372,4	-236,5	-493,2	256,7
2024	146135,9	-277,6	-532,5	254,9
2025	145858,3	-318,8	-572,2	253,4
2026	145539,5	-328,6	-583,2	254,6
2027	145210,9	-328,0	-583,5	255,5
2028	144882,9	-313,8	-570,4	256,6
2029	144569,1	-295,1	-552,5	257,4
2030	144274,0	-276,8	-535,3	258,5
2031	143997,2	-257,3	-516,8	259,5
2032	143739,9	-233,2	-493,7	260,5
	Высокий вариант прогноза, тыс.чел.			
2021	146888,2	190,6	-156,1	346,7
2022	147078,8	203,1	-148,7	351,8
2023	147281,9	163,0	-192,8	355,8
2024	147444,9	137,5	-221,3	358,8
2025	147582,4	131,4	-230,4	361,8
2026	147713,8	132,4	-232,3	364,7
2027	147846,2	144,3	-223,5	367,8
2028	147990,5	169,2	-201,5	370,7
2029	148159,7	201,3	-172,6	373,9
2030	148361,0	227,6	-149,2	376,8
2031	148588,6	250,9	-127,8	378,7
2032	148839,5	277,2	-103,5	380,7