

ЧАСТЬ I. ПАРАДИГМЫ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ

Шаринова Галина Анатольевна

РЫНОК ТРУДА И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ключевые слова: рынок труда, безработица, трудовые отношения, государственная политика, принципы эффективности, организация труда.

Трудовая деятельность человека стала объектом научных исследований со второй половины XX века. Формирование наук о труде и персонале происходило на основе эмпирических данных. На начальном этапе исследования ученые больше внимания уделяли методам увеличения производительности физического труда, а во второй половине XX века усилилось внимание ученых к личности каждого человека, выявлению его творческих потребностей. Современный рынок Российской Федерации представляет собой некую диспропорцию, для которой характерно отсутствие мотивации в профессиональной сфере и низкая оплата труда. Тенденции развития рынка труда в Российской Федерации напрямую связаны с развитием экономики страны. В настоящее время Россия находится в глубоком системном кризисе отечественного воспроизводства. Существующие дисбалансы, имеющиеся в национальном хозяйстве, продолжение спада и катастрофическое снижение эффективности производства, неконкурентоспособность отечественного продукта, резкое уменьшение инвестиций в экономику, инфляция, усиливающаяся безработица – все это обуславливает необходимость пересмотра отечественной модели экономики и перехода к новой, совершенствования организационных форм управления экономикой и государственного регулирования. Стране нужна единая комплексная программа социально-экономического развития, которая, в первую очередь предусматривала бы рост промышленности, рост производства и рост инвестиций в промышленности.

Keywords: labor market, unemployment, public policy, the principles of efficiency, work organization.

Labor rights has become an object of scientific research in the second half of the twentieth century. Formation of Sciences of labor and personnel occurred on the basis of empirical data. At the initial stage of the study, researchers paid more attention to the methods of increasing the performance of physical labor, and in the second half of the twentieth century has increased scholarly attention to the personality of each person, the identification of his creative needs. The article defines the principles of organization of labor. The modern market of the Russian Federation is a kind of imbalance that is characterized by a lack of motivation in the professional field, low wages. Trends in the development of the labor market in the Russian Federation are directly linked with the development of the national economy. Currently, Russia is in a deep systemic crisis of national reproduction. Existing imbalances in the domestic economy, continued recession and a catastrophic decline in the efficiency of production, the lack of competitiveness of the domestic product, a sharp decrease in investment in the economy, inflation, increasing unemployment - all this makes it necessary to review the national economic model and the transition to a new, improved organizational forms of economic management, government regulation. The country needs a single comprehensive program of socio-economic development, which is primarily provided to the growth of industry, the growth of production and investment growth in the industry.

Введение

Исследование рынка труда и трудовых отношений является одной из важнейших социально-экономических задач государства и общества. Следует отметить, что большинство развитых стран сформировали свой рынок труда, накопили опыт решения проблем занятости и научились сглаживать возникающие при этом негативные последствия. В России же рынок труда находится в стадии формирования. Следовательно, такие проблемы, как особенности формирования рынка труда, занятости и безработицы, проблемы регулирования трудовых отношений в рыночных условиях, региональные аспекты безработицы, остаются еще недостаточно изученными.

В трудах выдающихся представителей экономической науки Дж. М. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, Дж.С. Милля, Ф. Тэйлера, супругов Гилбрет, Х. Эмерсона, Г. Гантт и других заложены подходы к оценке зависимости рынка труда от происходящих в обществе социально-экономических процессов. В работах ученых Л.И. Абалкина, А.Г. Аганбегяна, Е.Т. Гайдара, С.Ю. Глазьева, Р.С. Гринберга, О.В. Ромашова, Б.М. Генкина и других функционирование рынка труда анализируется в увязке со спектром макроэкономических проблем. Складывающаяся экономика и ее структурная реорганизация предъявляют все новейшие и строжайшие требования к качеству так называемой «рабочей силы», ее уровню подготовки и профессиональному составу. Тем самым актуализируются задачи по выяснению влияния факторов, формирующих основные процессы на современном рынке труда.

Исследование строилось на основе системного, комплексного и логического подходов. В процессе работы использовались методы анализа, экспертные методы, сравнительный метод и др.

Теоретические аспекты функционирования трудовых отношений

В течение почти всей первой четверти XX столетия менеджмент в США придерживался принципов научного управления. Имена Тэйлера, супругов Гилбрет, Эмерсона и Ганта ассоциировались с развивающейся наукой управления [1].

Эмерсон в своей книге «Эффективность как основа производительной деятельности и заработной платы» изданной в 1908 году [2], акцентировал внимание, что наша неэффективность есть причина нашей бедности. Автор считал, что проблему неэффективности труда можно решить несколькими способами: во-первых, для эффективности необходимо придумать методы, которые позволили бы работнику добиться максимального результата.

Во-вторых, необходимо выработать способы постановки целей, которые необходимы для максимальной производительности, на которую способен работник. Эмерсон считал, что наша деятельность эффективна только на 1% того, что мы могли бы.

В науке известны двенадцать принципов эффективности Эмерсона, которые он считал простыми и понятными. Автор отмечалось, что эффективность находит свое выражение в усовершенствовании, при этом люди не перенапрягаются. Эмерсон считал, что все двенадцать принципов должны действовать одновременно, и только тогда потери могут быть устранены [2].

Тейлор в своей системе определил, что менеджмент, прежде всего, основывается на его способности максимизировать как благосостояние работодателей, так и персонала [3]. Прежде всего, автор считал, что это необходимо для поднятия успеха, что интерес обеих групп стимулирует каждого из них. По мнению Тейлора если от работника ожидается высокая производительность, то необходимо исследовать трудовой процесс, облегчить труд и обучить персонал. При таких условиях, как полагал автор, можно было добиться высокого продуктивного труда работников.

Хотя автор считал, что как работники, так и работодатели живут одним интересом, на самом деле все было не так. Работники часто уваливали от работы.

Методы, которые применяли в то время, основывались на эмпирических неэффективных правилах. Тейлор и другие ученые того времени считали, что вознаграждение за высокие результаты в труде это и есть менеджмент поощрения и инициативы.

Основная проблема этих систем была в том, что вся ответственность за высокий результат возлагалась только на работника. А менеджеры занимались бы только сбором информации и с помощью научных методов сводили бы их в принципы и правила для дальнейшего руководство в своей работе.

По мнению Тэйлора [3] менеджеры, применяя все научные подходы, учили бы и повышали квалификацию рабочих. Автор считал, что для решения проблемы эффективности труда, такие как рост производительности труда, нужен только научный подход. Хотя и выражал опасения, что науку будут применять механически.

Тэйлор был не единственным, кто считал науку приложением к менеджменту. Генри Л. Гантт был одним из приверженцев его учения.

Генри Л. Гантт в своей книге «Труд, заработная плата и прибыль» отмечал важную роль науки для менеджмента [1]. По мнению автора, для того чтобы достичь высокой производительности, менеджерам необходимо было весь трудовой процесс подвергнуть скрупулезному анализу, как химики и биологи. В его представлении точный научный анализ управленческих проблем обязательно должен был дать возможность для совершенствования методов труда, которые никто и никогда не изучал.

По мнению Гантта, не существовало никого другого пути для того чтобы определить общие законы, кроме научного анализа. В дальнейшем, как показало время, данное утверждение автора подтверждено свидетельствами применения подобного анализа для рабочей силы и труда в целом.

Гантт для оптимизации менеджмента предлагал устранить все случайные риски. Преуспевание в менеджменте, как считал Гантт это успешное достижение поставленных целей с применением знания, полученного в результате научного анализа. По мнению Гантта, полученные высокие результаты с помощью научных методов основываются на менеджменте.

Гантт, в отличие от Тэйлора, указывал в своих исследованиях на социальную ответственность бизнеса и менеджмента, имеющих широкие обязательства перед обществом. Им предложена система оплаты труда, где идет поощрение за высокие достижения в труде, также предложено равномерно и пропорционально распределять доходы по факторам производства, у монополистов изымать сверхприбыль для нужд общества и благотворительности.

В своей книге «Организация труда» [4] Гантт отмечает, что в обществе будут иметь место расхождения, если предприниматели не смогут примирить свою жажду прибыли.

Ученые Элтон Мейо и Фриц Ретлисбергер определили, что работа – это больше, чем заработок на жизнь человека. Рабочий коллектив представлялся, по мнению исследователей, социальной ячейкой, которая может, как ограничить выработку каждого члена коллектива, так и мотивировать на выполнение и перевыполнение дневной производительности труда.

Фриц Ретлисбергер продолжил свое исследование, которое отражено в книге «Менеджмент и мораль» [1]. Автор утверждал, что поведение человека может определяться настроением в большей мере, чем деньгами, а также что группы людей влияют на поведение человека. Данный факт говорит о том, что менеджеры компаний признавали тот факт, что фирмы это организационные структуры, которые состоят из личностей.

Ретлисбергер был одним из ученых, который определил уникальность руководителя нижнего звена как связующего звена между работниками. Он утверждал, что руководители должны постоянно учиться, а также научить своих работников быть внимательными и готовыми принимать решения.

Работы Мейо, наоборот, отличаются от взглядов Ретлисбергер, так в своей книге «Человеческие проблемы индустриального общества» он начинает с предостережения о том, что в промышленности как и в медицине кто ищет простое средство от всех болезней, обречен на неудачу [1].

Абрахам Маслоу определил мотивацию труда как изучение каких-то предельных целей человека. В его теории важную часть составляет то, что людям не дано достичь своих целей в полном объеме. Так как при удовлетворении одних целей, на смену приходят другие и так далее.

Маслоу утверждает, что в начале человек удовлетворяет свои физиологические потребности в пище, воде и одежде. Только после этого, человек стремится к потребности безопасности и социальным потребностям. Кроме этого, человеку необходимо общение, уважение, ощущение причастности. На самой вершине пирамиды Маслоу находится потребность в самореализации, то есть возможность человека раскрыть свой нереализованный потенциал [5].

На сегодняшний момент времени иерархия потребностей Маслоу остается популярной, но у нее есть также и недостатки. Одним из них можно считать, что рядовые работники не могут распознавать различные уровни иерархии. Если эти уровни трудно распознаются работниками, то невозможно индивидуализировать и конкретно адресовать мотивационные программы.

Промышленность или деловой мир, как представлял Анри Файоль, включает в себя следующие виды деятельности: техническую, коммерческую, финансовую и другие [6].

По мнению автора, хорошо организованные вышеперечисленные виды деятельности позволяют обеспечивать накопление ресурсов, необходимых деловому миру.

Предложенные Файолем принципы являлись частью его стратегии построения теории менеджмента. Его волновал факт отсутствия школ, где можно было бы пройти обучение основам менеджмента. В своем произведении «Общее и промышленное управление» автор доказал свою правоту в отношении обучения менеджменту. Файоль к разряду административных операций отнес планирование, организацию, координацию, управление и контроль.

Файоль практически предложил такую концепцию, которая утверждает, что планирование это составная часть такой функции как предвидение. По Файолю планирование это больше чем формальный план. Результаты процесса предвидения включают способы выполнения плана. Современная трактовка результата это, скорее всего серия поставленных целей, а также стратегии их реализации. Файоль считал менеджеров логически мыслящими, хорошо информированными людьми, которые имеют цель, план и главное волю, для того, чтобы получить результат.

Герцберг считал, что ключ мотивации довольно прост. По его мнению, для мотивации необходимо работнику дать осмысленное задание, которое предполагает возможности достижения, роста и признания. Эта рекомендация автора, породила идею обогащения труда, которая играет важную роль в истории и практике мотивации. В своей третьей книге «Труд и природа человека» [1] Герцберг предложил теорию, которая концентрирует внимание на задании и способах, с помощью которых работа становится более осмысленной.

Тэйлор, Гантт и Гилберт были одержимы идеей формулирования и измерения рабочего задания. Мейо, Ретлисбергер, Маслоу и другие авторы, писавшие о

человеческих отношениях, настаивали на признании того факта, что задания выполняются в определенной среде, в то же время Герцберг убеждает в том, что задание должно иметь смысл.

Формулировать и измерять задания, конечно, необходимо. В то же время любое задание должно иметь смысл, потому что только осмысленное задание мотивирует человека к высоким достижениям.

В исследованиях Тэйлора мы видим, что автор рассматривал природу человека несколько примитивно. Мейо, Маслоу и Герцберг видели в человеке избранного полубога.

Но современные взгляды меняются в связи с появлением некоторых более популярных теорий мотиваций. Теория ожидания Виктора Врум говорит о том, что ожидание вознаграждения более значимо для человека. Люди делают выбор, ожидая событий в будущем, а не в настоящем. Также автор отметил, что те виды поведения, которые полезны для предприятия, необходимо вознаграждать открыто и регулярно. Также автором замечено, что работники по-разному подходят к оценке вознаграждения, поэтому необходимо учитывать желание каждого. Врум отмечает в своей книге «Труд и мотивация» что вознаграждение должно быть эквивалентно усилиям, затраченным на выполнение рабочего задания [7].

Беррес Фредерик Скиннер считал, что теоретики много внимания уделяют внутренней сущности, таким как потребности, мотивы и желания. Автор считал, что необходимо сосредоточить свое исследование на стимулах и реакциях [1].

По его мнению, оперантное обслуживание или это он называл также теорией обучения, – это какой-то процесс, при котором меняется поведение и происходит обучение человека. Процесс обучения сопровождается положительным подкреплением необходимого поведения. Автор считал, что одним из положительных подкреплений служит денежное вознаграждение за хорошую работу.

Таким образом, работа теоретиков по человеческим отношениям, таких, как Мейо, Ретлисбергер и Маслоу, были сопоставлены с более наивными представлениями научного менеджмента.

Скиннер считал, что необходимо сосредоточить свое внимание на исследованиях стимулов и реакциях человека. Каждый ученый, исследователь вопросов труда, пришел, в конце концов, к выводу, что каждый человек уникален.

Практически имидж человека на рабочем месте меняется столь резко от публикаций Тэйлора вплоть до теории потребностей Маслоу, что возникает вопрос, действительно ли одни и те же люди выступают объектом изучения обеих теорий.

Один из существенных выводов, который мы можем сделать, изучив отдельные труды западных экономистов, это то, что все авторы считали допущения о природе человека различными. Именно этим и объясняется то, что все авторы приходили к разным результатам исследования. Так, Тэйлор сравнивал загрузчиков чугунных чушек, с сильными и неповоротливыми буйволами. Способы контроля и процедуры, которые выработал Тэйлор, свидетельствуют о его механическом взгляде на человеческую природу. Допущения, которые выдвинул Маслоу, логически привели к противоположным взглядам. Маслоу утверждал, что вначале человек удовлетворяет свои физиологические потребности, а после этого, человек стремится к потребности безопасности и социальным потребностям.

Трудовая деятельность человека стала объектом научных исследований со второй половины XX века. Формирование наук о труде и персонале происходило на основе эмпирических данных. На начальном этапе исследования ученые больше внимания уделяли методам увеличения производительности физического труда, а во второй половине XX века усилилось внимание ученых к личности каждого человека, выявлению его творческих потребностей.

Рынок труда и его трудовые отношения, как составная часть рыночного механизма рассматривается также отечественными учеными-экономистами, такими как Вершинина Т.Н., Калугина З.И., Попов Ю.Н. и другими. Авторы считают, что рынок труда это социально-экономическая сфера, где формируется спрос и предложение на рабочую силу.

Некоторые экономисты рассматривают рынок труда, как подразделение товарного рынка. Например, Леонтьева Л.И. считает, что рынок труда представляет собой часть трудовых отношений, складывающейся на стоимостной основе [8].

Специфика взаимодействий в трудовой сфере определяет, что объект взаимоотношений не имеет материально-вещественной формы.

Рынок труда – это рынок рабочей силы, который имеет повышенный интерес у ученых-экономистов и представляет собой и экономическую категорию и совокупность социально-трудовых отношений.

Современные ученые выделяют три модели политики занятости [9].

Европейская модель рассматривает сокращение числа занятых работников при увеличении производительности труда. В этом случае происходит рост дохода работников. Такая политика представляет собой дорогую систему пособия для безработных.

Скандинавская модель рассматривает обеспечение занятости всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средним уровнем оплаты труда. Эта политика опирается на государственные средства, и при недостатке денежных средств происходит спад производства и происходит увольнение работников.

Американская модель в первую очередь рассматривает вопрос о создании рабочих мест, не требующей, какой-то высокой производительности труда для значительной части населения. При этой политике безработица формально становится меньше, но количество с низким доходом увеличивается.

Современное состояние рынка труда Российской Федерации

В Российской Федерации политика занятости населения сочетает зарубежный опыт, но имеет свое направление. В РФ применяется два понятия: официально зарегистрированная безработица и фактическая безработица граждан. Лица, состоящие на учете в службах занятости по всей стране, считаются официально зарегистрированными и их количество в разы отличаются от фактически

безработных граждан. Фактически безработная часть граждан страны увеличена больше чем в три раза от официальной статистики.

Зарубежный опыт позволяет России учитывать опыт стран в области занятости населения, но полностью перенимать опыт какой-то определенной страны, для России не приемлем. Необходимо дальнейшее развитие служб занятости в регионах страны, а также рассмотрения вопросов увеличения пособия по безработице.

Регулирование рынка труда со стороны государства необходимо, прежде всего, для достижения рационального в конкретных социально-экономических условиях уровня занятости, наибольшего соответствия профессиональной структуре занятых, смягчения последствий безработицы.

Государственные меры, воздействующие на величину и структуру спроса на рабочую силу, влияют на образование дополнительных рабочих мест за счет сокращения рабочего дня на уже существующих рабочих местах.

Если рассматривать рынок труда как некую систему механизма, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и ее использование, то рынок можно представить как неотъемлемую составную часть рыночной системы.

Таким образом, рынок труда сложился как система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке субъектами, каковыми являются: предприниматели, трудящиеся и государство.

Современный рынок труда и его требования к профессионалу очень четко сформировались, и практически у всех работодателей взгляд на это один. Ценный профессионал – это лицо, которое может отвечать определенным критериям: первично то, чтобы человек был хорошим специалистом в своем деле. Также он должен быть мобильным и универсальным.

Безработицей называют особое положение, при наличии которого некая часть работоспособного населения не может успешно трудоустроиться с предполагаемым уровнем заработной платы, либо же трудоустроиться вообще.

Известно, что достигнуть равновесия спроса и предложения просто невозможно. По причине несоответствия заявленного спроса выдвинутому предложению такая ситуация стандартно приводит к возникновению разного уровня безработицы. Безработица в основном распространена в определенных кругах, наиболее незащищенными из которых являются: молодые женщины, молодежь, национальные меньшинства, лица, покинувшие места лишения свободы. Безработица как явление возникает тогда, когда уровень предложений превышает уровень спроса на рабочую силу.

В условиях сегодняшнего дня можно условно определить три основных составляющих безработицы:

1. Высокий уровень существующей заработной платы. В случае поднятия уровня заработной платы выше среднего (например, по требованиям профсоюзов) у работодателей уменьшается уровень необходимых предложений на замещение должностей. Это приводит к возникновению безработицы. С подобным явлением можно бороться только путем стабилизации уровня заработной платы.

2. Невысокий уровень спроса также является причиной возникновения безработицы. Например, при снижении уровня спроса на товары уменьшается уровень спроса на сотрудников, осуществляющих продажи.

3. Несовершенство и негибкость рынка. Считается, что возникновение безработицы является производной от того, что многие работодатели не могут в нужное время приспособиться к изменениям продаж.

Таблица 1

Уровень безработицы в Российской Федерации по годам [10]

Год	Безработные, тыс. чел.	Численность экономически активного населения, тыс. чел.	Уровень безработицы, %
2010	5590	77670	7,3
2011	5000	75800	6,5
2012	4714	74823	5,5
2013	4367	75300	5,5
2014	4000	74600	5,3

Из таблицы 1 мы видим, что процент безработицы РФ в последние годы снижается, так в 2014 году процент безработицы составил 5,3% несмотря на введенные экономические санкции.

Для борьбы с безработицей необходимо прикладывать усилия для того, чтобы бороться с факторами, провоцирующими безработицу.

Среди них можно выделить наиболее проблемные:

1. Демографическая ситуация в конкретном регионе, где происходит борьба с безработицей. Это уровень рождаемости и смертности, миграционные потоки (как из региона, так и в регион), уровень продолжительности жизни.

Процесс перехода собственности на предприятиях из государственной в частную путем проведения стандартной процедуры приватизации. В этом случае огромное количество сотрудников таких предприятий предположительно оказываются без работы.

2. Организационно-экономические факторы. Здесь подразумеваются процессы изменения любой организационно-правовой формы, а также слияния и поглощения разнообразных компаний. В этих ситуациях сотрудники вынужденно могут менять фактическое место своей работы на другие регионы и наоборот. Все эти движения влияют на колебания, затрагивающие рынок труда.

3. Технический фактор. С учетом развития научно-технического прогресса на сегодняшний день, а также его перспектив развития в будущем, многие компании (особенно производственные) перестают нуждаться в некоторых категориях сотрудников, что провоцирует появление глобальных увольнений.

Анализ изменения численности экономически активного населения за 2 месяца 2015 года по сравнению с 2 месяцами прошлого года, представленные в таблице 4, свидетельствуют о том, что экономически активное население в 2015 году возросло, также заметен рост экономически занятого населения. Но, тем не менее, процент безработицы в феврале 2015 года увеличен против февраля 2014 года с 5,6% до 5,8%.

Таблица 2

Анализ изменения численности экономически активного населения
Российской Федерации за январь–февраль 2014 и 2015 годов

Пе- риод	Экономически ак- тивное население		В т.ч. занятые		В т.ч. безработные		Уро- вень безра- бо- тицы, %
	Млн. чел.	В % к предыд. периоду	Млн. чел.	В % к предыд. периоду	Млн. чел.	В % к предыд. периоду	
2014 год							
ян- варь	74,6	99,2	70,4	99,6	4,2	93,4	5,6
фев- раль	75,2	99,9	71,0	100,0	4,2	97,5	5,6
2015 год							
ян- варь	75,9	100,3	71,8	100,5	4,2	97,9	5,5
фев- раль	75,8	99,3	71,4	99,1	4,4	101,5	5,8

Если мы проанализируем занятость населения по Российской Федерации по федеральным округам, то из таблицы 3, мы видим, что ЮФО по проценту занятости в рейтинге Российской Федерации из восьми округов занимает 6 место.

Процент занятых в общей численности населения ЮФО составляет всего 93,5%, по Российской Федерации этот процент составляет 94,5%. Самым высоким процент зафиксирован в Центральном округе (96,7%).

Таблица 3

Анализ занятости населения по Российской Федерации в разрезе округов

№№ пп	Наименование реги- она	Экономиче- ски активное население тыс. чел.	Численность занятых по регионам тыс. чел.	% занятых в общей чис- ленности населения
1.	Российская Федерация	75528,9	71391,5	94,5
2.	Центральный феде- ральный округ	21007,4	20309,6	96,7
3.	Северо-Западный фе- деральный округ	7580,4	7253,9	95,7
4.	Южный федеральный округ	6990,0	6538,0	93,5
5.	Северо-Кавказский федеральный округ	4524,6	3938,5	87,0

6.	Приволжский федеральный округ	15605,0	14838,2	95,1
7.	Уральский федеральный округ	6544,8	6171,6	94,3
8.	Сибирский федеральный округ	9842,9	9131,6	92,8
9.	Дальневосточный федеральный округ	3430,0	3210,4	93,6

Из таблицы 4 мы видим, что в Краснодарском крае удельный вес безработных составляет 34,5% это оправдано тем, что численность населения в крае самая наибольшая в Южном федеральном округе.

В Ростовской области, несмотря на то, что общая численность безработных сокращена на 6,1тысяч человек, удельный вес в ЮФО по-прежнему высок и составляет 28,6%.

Таблица 4

Удельный вес числа безработных по субъектам в общем количестве безработных по Южному федеральному округу за период 2010-2014гг (в %)

№№ пп	Наименование региона	2010	2011	2012	2013	2014
1.	Краснодарский край	32,6	31,2	33,8	35,4	34,5
2.	Ростовская область	31,5	32,4	30,0	28,5	28,6
3.	Волгоградская область	20,0	18,8	18,4	19,6	20,1
4.	Астраханская область	8,1	9,6	9,4	8,8	9,2
5.	Республика Калмыкия	4,2	4,3	4,4	4,0	3,4
6.	Республика Адыгея	3,6	3,7	4,0	3,7	4,2
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

В Краснодарском крае удельный вес безработных за период 2010–2014 годы возрос с 32,6% до 34,5%. В Ростовской области, наоборот, удельный вес снижен с 31,5% до 28,6%. В Волгоградской области уровень безработных остался практически на одном уровне 20,0%.

В Астраханской области мы наблюдаем рост удельного веса безработных с 8,1% до 9,2%.

Заключение

Современный рынок Российской Федерации представляет собой некую диспропорцию, что характерно отсутствием мотивации в профессиональной сфере, низкой оплатой труда. Тенденции развития рынка труда в Российской Федерации напрямую связаны с развитием экономики страны.

В настоящее время Россия находится в глубоком системном кризисе отечественного воспроизводства. Существующие дисбалансы, имеющиеся в национальном хозяйстве, продолжение спада и катастрофическое снижение эффективности производства, неконкурентоспособность отечественного продукта, резкое уменьшение инвестиций в экономику, инфляция, усиливающаяся безработица – все это обуславливает необходимость пересмотра отечественной модели экономики и переходу к новой, совершенствование организационных форм управления экономикой, государственного регулирования.

Стране нужна единая комплексная программа социально-экономического развития, которая, в первую очередь предусматривала бы рост промышленности, рост производства и рост инвестиций в промышленность.

Цель экономической политики России – добиться долговременного максимального роста ВВП страны и обеспечить надежную защиту отечественного производителя.

Также полагаем, что формирование на уровне Южного Федерального округа на межрегиональной основе кластеров будущего экономического роста в сельском хозяйстве позволит экономически слабым регионам увеличить свой потенциал. Принятие мер по стимулированию притока капитала в регионы позволит обеспечить устойчивое развитие, сбалансированность и социальную ориентацию.

Основу информационного обеспечения исследования составили государственные нормативно-правовые акты по вопросам рынка труда, регулирования трудовых отношений, вопросов занятости и образования, материалы Федеральной службы государственной статистики, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики ЮФО.

Список литературы

1. Дункан Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте. Перевод с англ. – М.: Дело, 1996. – С. 272.
2. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности // Управление это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М. Республика, 1992 – С. 351.
3. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. – М., 1991. – С. 104.
4. Кузнецова Н.В. История менеджмента. Учебник. Изд-во Дальневосточного университета, 2004. – С. 174.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. Пер. с англ. – Санкт Петербург: Евразия, 1999. – С. 478.
6. Файоль А. «Общее и промышленное управление», пер. 1923 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.studmed.ru/fayol-a-obschee-i-promyshlennoe-upravlenie_c1abc26201b.html (дата обращения: 1.04.2015 г.)
7. Кравченко А.И. История менеджмента. Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2002. – С. 223.
8. Леонтьева Л.И. Модели рынка труда в странах с рыночной экономикой / Л.И. Леонтьева // Вестн. Костром. Гос. пед. ун-та имени Н.А. Некрасова. – 1997.– №1 – с. 45–53.
9. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: Юнити, 1999. – С. 65.
10. Федеральная служба статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 15.06.2015 г.)

Шаринова Галина Анатольевна – канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный университет», Россия, Элиста.
