

Воспроизводство ресурсов труда

Под воспроизводством населения понимают исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей.

Воспроизводство ресурсов труда – составная часть воспроизводства населения, направленная на удовлетворение потребности производства кадров.

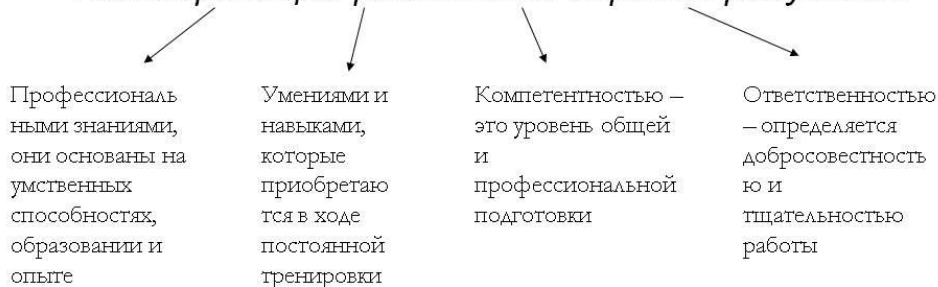
Выделяют три вида воспроизводства населения:

- *Естественное воспроизводство* – следствие рождаемости и смертности людей;
- *Миграционное воспроизводство* – процессы механического прибытия и выбытия населения;
- *Социально-экономическое* – это есть следствие изменения социальных структур (образовательной, профессиональной и т.д.).

Тема: Формирование ресурсов труда.

- **Качество рабочей силы** – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих квалификацию и личностные характеристики работника.

Квалификация работника характеризуется:



Выделяют также режимы воспроизводства:

1. **Расширенное** – это когда число рождений больше числа смертей в расчете на 1000 жителей;
2. **Простое** – это когда число рождений равно числу смертей на 1000 жителей;
3. **Суженное** – когда число рождений меньше числа смертей на 1000 жителей.

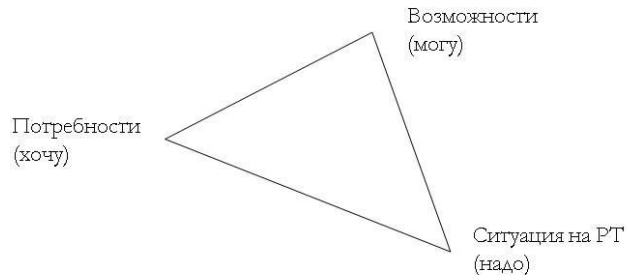
Различают также фазы или стадии воспроизводства:

1. **Фаза формирования ресурсов труда.** Она включает:
 - а) появление новых ресурсов на основе рождения людей и дожития до трудоспособного возраста;
 - б) восстановление способности к труду у работников;
 - в) получение образования.
2. **Фаза распределения и перераспределения.** Состоит в распределении ресурсов труда по видам работ, организациям и регионам страны.
3. **Фаза использования** состоит в функционировании рабочей силы на предприятии.



Профориентация и ее роль в формировании качественной структуры кадров

- **Профориентация** – это комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей, возможностей и социально-экономической ситуации на рынке труда.



Система обучения в России

Под **образованием** понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином установленных государством образовательных уровней (закон об образовании).

Характеристики (показатели) образования:

1. Доля грамотных людей среди населения в возрасте от 15 лет (в %);
2. Продолжительность обучения (лет);
3. Число учащихся и студентов (чел.);
4. Дифференциация населения по видам полученного образования (в %);
5. Доля обучающихся на определенном образовательном уровне в общей численности населения данной возрастной группы (в %);
6. Доля расходов на образование в общем объеме государственного бюджета (в %).

Направления профориентации:

1. **Профинформация** – это организованная система ознакомления групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, перспективами развития рынка профессий, требованиями, предъявляемыми профессией к человеку, условиями получения профессии.
 2. **Профконсультация** – оказание помощи человеку в принятии осознанного решения, о выборе профессии с учетом его возможностей и потребностей общества. (групповые и индивидуальные).
 3. **Профотбор** – это определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии или рабочему месту.
 4. **Профадаптация** – это система мер, способствующих формированию у работника требуемых социальных и профессиональных качеств и установок.
- На всех этапах профориентации необходима психологическая поддержка.

Все образовательные программы в России делятся на 2 комплексных блока:

1. Общеобразовательные, включающие основное и дополнительное образование. Общее образование включает ступени:
 - дошкольное
 - начальное общее
 - основное общее
 - среднее (полное) общее
2. Профессиональное образование. Основное и дополнительное. Этапы профессионального образования:
 - начальное профессиональное – можно получить в училищах, УПК, учебных мастерских, на курсах;
 - среднее профессиональное – дают в колледжах и в некоторых училищах;
 - высшее профессиональное образование – состоит из трех ступеней:
 - бакалавриат (4 года)
 - специалитет (5 лет)
 - магистратура (6 лет = 4+2)
 - Послевузовское профессиональное:
 - аспирантура
 - докторантура.

Оценка эффективности профориентации и профобучения

Оценка эффективности осуществляется в 3 этапа:

1. Определение затрат. Затраты на профориентацию складываются из:

- оплаты труда работников;
- стоимости методического материала;
- амортизации диагностического оборудования;
- аренды помещений и др.

Затраты на профобучение складываются из:

- оплаты труда;
- стоимости сырья и материалов;
- амортизации оборудования;
- содержания учащихся;
- эксплуатации и ремонта учебных помещений;
- приобретения учебной литературы и др.

2. Анализ экономических результатов.

$$\text{Эп/о} = \text{Чн/уч} * \text{Пбез} * \text{М} + \text{Чн/об} * \text{Зоб}$$

Где Чн/уч – численность молодежи и незанятого населения, которые после профессиональной помощи не попросили постановки на учет в службе занятости (чел.).

Пбез – среднемесячный размер пособия по безработице (в руб.).

М – средняя продолжительность безработицы (мес.).

Чн/об – численность молодежи и незанятого населения, которых после профориентации не требовалось обучать др. профессиям.

Зоб – средний размер затрат на обучение одного человека.

Тема: Распределение и перераспределение ресурсов труда

Движение ресурсов труда. Его виды и показатели.

Выделяют три вида движения ресурсов труда:

1. Демографическое (естественное) обусловлено сменой поколений. Два показателя:

- тах величина трудовой жизни

$$\text{М тр.ж.} = \text{ВГ} - \text{НГ} = 72 - 15$$

ВГ – верхняя граница трудоспособности (72 года)

НГ – нижняя граница трудоспособности (15 лет)

- Реальная продолжительность трудовой жизни

$$\text{Р тр.ж.} = \text{М тр.ж.} * \text{К эк. акт-ти} * (1 - \text{К возрастной смерт-ти})$$

2. Социально-экономическое движение – изменение в структуре населения, характеризуется следующими показателями:

- Динамика отраслевой структуры занятости населения;
- Динамика профессиональной и квалификационной структуры;
- Динамика структуры занятости по секторам экономики;
- Динамика структуры занятости по видам экономической деятельности;
- Динамика структуры занятых по образованию

Эффект от профобучения:

а) прирост % выполнения норм:

$$\Delta \% \text{ВН} = (\% \text{ВН после} - \% \text{ВН до}) / \% \text{ВН до} * 100$$

б) снижение трудоемкости продукции:

$$\Delta \text{Тр} = \sum (\text{Тр } i \text{ до} - \text{Тр } i \text{ после}) * V_i \text{ после}$$

в) экономия времени

$$\text{Э вр} = (\text{П вр до} - \text{П вр после}) * \text{Ч р} * \text{Ф р.в.}$$

П вр – потеря рабочего времени (час)

Ч р – численность рабочих (чел.)

Ф р.в. – годовой фонд рабочего времени одного рабочего (час).

г) далее рассчитывается экономия численности

$$\text{Э ч} = (\Delta \% \text{ВН} * \text{Ч р} \uparrow \text{ВН}) / 100$$

$$\text{Э ч} = \Delta \text{Тр} / (\text{Ф р.в.} * \text{К ВН})$$

К ВН – коэффициент выполнения норм

$$\text{Э ч} = \text{Э вр} / \text{Ф р.в.}$$

Далее определяется экономический эффект. Рассчитываем экономию от профобучения.

$$\text{Э профобуч.} = \text{Э ч} * \text{ЗП ср год} * \text{К отчисления от ФОТ}$$

ФОТ – фонд оплаты труда.

3. Сопоставление расходов с полученным экономическим эффектом. Годовой экономический эффект:

3. Территориальное (миграционное). Связано со сменой места жительства или места приложения труда.

Нерегулируемые государством перемещения, называются текучестью кадров. Показатели, характеризующие текучесть кадров:

а) коэффициент оборота кадров по приему:

К об. по пр. = Ч пр. / Ч зан. ср., где Ч пр. – чис-ть принятых, Ч зан. ср. – средняя чис-ть занятых.

б) коэффициент оборота по выбытию:

К об. по выб. = Ч ув. / Ч зан. ср., где Ч ув. – чис-ть уволенных

в) коэффициент сменяемости – меньший из двух первых коэффициентов

г) коэффициент общего оборота:

к об. общ. = (Ч пр. + Ч ув.) / Ч зан. ср.

д) коэффициент закрепленности:

К закреп-ти = (Ч пр. - Ч ув.) / Ч зан. ср.

е) коэффициент постоянства кадров:

К пост-ва = (Ч зан. ср. - Ч ув.) / Ч зан. ср.

ж) коэффициент текучести кадров:

К тек-ти = ((Ч ув по с. ж. + Ч ув по и.а.) / Ч зан. ср.) * 100

Ч ув по с. ж. – уволенные по собственному желанию, Ч ув по и.а. – уволенные по инициативе администрации.

Формы распределения и перераспределения ресурсов труда

Основные формы:

1. Трудоустройство молодежи, оканчивающей школу, службой занятости;
2. Направление на работу лиц, оканчивающих учреждения профессионального образования, на основе договоров с работодателями;
3. Организованный набор рабочих службами занятости на добровольных началах на определенный срок;
4. Организованное переселение семей из трудоизбыточных в трудонедостаточные регионы на постоянное место жительства;
5. Организованное трудоустройство инвалидов и лиц, вернувшихся из мест лишения свободы, при содействии службы занятости;
6. Перевод работников на другую работу по инициативе администрации ил работника;
7. Временная занятость учащихся и студентов в свободное от учебы время;
8. Общественные работы – это общедоступные виды трудовой деятельности, не требующие профессиональной подготовки и имеющие социально полезную направленность. Цели организации общественных работ
 - удовлетворение потребностей территорий и организаций в выполнении временных и сезонных работ;
 - предоставление временного заработка гражданам;
 - сохранение мотиваций к труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе.

Их организуют в с/х, в лесном хозяйстве, в строительстве жилья

Классификация миграции:

1. По характеру пересекаемых границ:
 - а) внешняя – выезд из страны (эмиграция), въезд в страну (иммиграция);
 - б) внутренняя – в пределах одной страны.
2. По временным признакам:
 - а) безвозвратная (постоянная);
 - б) временная, т.е. на заранее обусловленный срок;
 - в) сезонная – ежегодные перемещения;
 - г) маятниковая – это ежедневные перемещения.
3. По причинам миграции:
 - а) природно-климатические;
 - б) демографические, связанные с территориальными различиями в структуре населения;
 - в) этнические, влияние национальных традиций и межэтнических конфликтов;
 - г) социальные – связаны с изменением характера труда, образа жизни, социального статуса, дохода и т.д.;
 - д) экономические, связанные с развитием нового производства, различиями в уровнях экономического развития в районах;
 - е) политические, в результате политических преследований, расовых и религиозных притеснений;
 - ж) военные, эвакуация и реэвакуация.
4. По формам реализации:
 - а) организованная при участии государственных или общественных органов;
 - б) неорганизованная.
5. По характеру добровольности:
 - а) добровольная;
 - б) вынужденная.

Трудовая миграция населения

Миграция – территориальное перемещение населения.

Функции миграции:

1. Обеспечивает перераспределение рабочей силы между трудоизбыточными и трудонедостаточными регионами;
2. Способствует структурным сдвигам в экономике;
3. Способствует обмену производственным опытом;
4. Обеспечивает рост производительности труда;
5. Ведет к обновлению кадров;
6. Способствует более полному удовлетворению потребностей мигрантов.

Показатели миграции

Абсолютные:

1. Число прибывших $Ч_{пр}$ (чел., тыс. чел.);
2. Число выбывших $Ч_{выб.}$ (чел.);
3. Сальдо миграции (чистая миграция, нетто миграция) $С_{мигр.} = Ч_{пр} - Ч_{выб.}$
4. Валовая миграция (брутто миграция) $В_{мигр.} = Ч_{пр} + Ч_{выб.}$
5. Маятниковая миграция $М_{мигр.} = (0,5 M1 + M2 + 0,5 M3) / 2$
 $M1, M2, M3$ – это число ежегодно приезжающих на работу (учебу) соответственно на начало года, середину года и конец года по данным социологического исследования.

Относительные:

1. Интенсивность миграции по прибытию:
 $К_{инт.пр.} = (Ч_{пр} / Ч_{нас.ср.}) * 1000$ (‰)
2. Интенсивность миграции по выбытию:
 $К_{инт.выб.} = (Ч_{выб.} / Ч_{нас.ср.}) * 1000$ (‰)
3. Общий коэффициент интенсивности миграции:
 $К_{инт.общ.} = (В_{мигр.} / Ч_{нас.ср.}) * 1000$ (‰)
4. Коэффициент чистой миграции:
 $К_{чист.м.} = (С_{мигр.} / Ч_{нас.ср.}) * 1000$ (‰)
5. Коэффициент эффективности межрайонного обмена:
 $К_{эф.обм.} = (С_{мигр.} / В_{мигр.}) * 1000$ (‰)
6. Уровень маятниковой миграции:
 $У_{мигр.} = (М_{мигр.} / Ч_{нас.ср.}) * 1000$ (‰)

Тема: Понятие и элементы рынка труда

Сущность рынка труда и его функции

• **Рынок труда** – это прежде всего система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Элементы рынка труда

1. **Спрос на труд** – это количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы. Спрос на труд является производным спросом (труд требуется для производства товаров и услуг)

2. **Предложение труда** – охватывает всех людей, занятых поиском работы.

3. **Конъюнктура РТ** – это соотношение между спросом и предложением труда. Она бывает:

- Трудодефицитной – когда спрос больше предложения;
- Трудоизбыточной – когда спрос меньше предложения;
- Равновесной – когда спрос равен предложению

4. **Равновесная заработная плата**

5. **Инфраструктура РТ** – это все организации, способствующие встрече продавцов и покупателей на РТ

5. **Правовое обеспечение РТ:**

- а) закон о занятости населения;
- б) трудовой кодекс;
- в) закон об образовании;
- г) закон о беженцах и вынужденных переселенцах и др.

Функции РТ:

1. Организация встречи продавцов и покупателей труда;
2. Обеспечение конкурентной среды внутри каждого из субъектов РТ;
3. Установление равновесных ставок заработной платы;
4. Способствование решению вопросов занятости населения;
5. Осуществление социальной поддержки безработных.

РТ относится к сфере обращения, на нем продается и покупается предстоящий труд, который будучи купленным, реализуется в сфере производства. Поэтому при анализе РТ к РТ относят только следующие категории людей:

- Не имеют работу, ищут работу и готовы к ней приступить;
- Имеют работу, но не удовлетворены ею, и поэтому ищут новую;
- Имеют работу, но рискуют ее потерять, поэтому ищут новую;

РТ находится в непрерывном движении и реализуется через государственные и негосударственные службы занятости или напрямую между работником и работодателем

Тема: Спрос и предложение на рынке труда

Спрос на труд

Спрос на труд является производным спросом, т.е. спрос на труд нужен не сам по себе, а для производства товаров и услуг.

• **Спрос на труд** определяется как количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Простая модель спроса на труд основана на следующих предпосылках:

- целью деятельности фирмы является максимизация прибыли;
- поведение фирмы описывается производной функцией двухфакторного типа (труд и капитал);
- фирма действует на конкурентном рынке благ и конкурентном РТ;
- издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы.

Простая модель спроса на труд предполагает, что объем нанимаемого труда в зависимости от заработной платы определяется через предельный продукт труда, а кривая спроса на труд в краткосрочном периоде равна кривой предельного продукта труда.

А в долгосрочном периоде объем спроса на труд определяется условием равенства отношения предельных издержек труда к предельному продукту труда и отношения предельных издержек капитала к предельному продукту капитала.

Эффектом масштаба в спросе на труд называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и соответственно величины издержек производства.

Эффектом замещения называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.

При изменении зарплаты эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд действуют однонаправлено. При изменении цены на капитал – разнонаправлено, тогда «побеждает» эффект с более сильным воздействием на рынок.

Эластичность спроса на труд и законы производного спроса.

Эластичность спроса на труд по зарплате определяется как процентное отношение изменения занятости определенного вида труда, вызванное единичным изменением зарплаты этого вида труда. Если эластичность на труд по модулю больше единицы, то кривая спроса на труд является эластичной. Если меньше единицы, то неэластичной. Если равна единице, то единично эластичной. Если равна $-\infty$, то спрос на труд совершенно эластичен, если равна 0 – совершенно неэластичен.

Законы производного спроса Маршалла - Хикса. Они утверждают, что при прочих равных условиях прямая эластичность спроса на труд тем выше, чем:

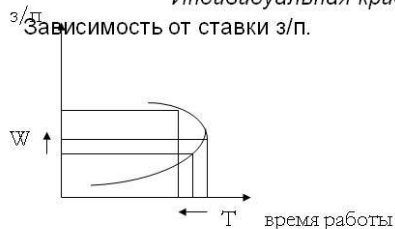
1. Выше эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;
2. Легче заменить данный труд др. факторами производства;
3. Выше эластичность предложения др. факторов производства;
4. Большую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства.

Т.к. досуг является нормальным благом, то изменение совокупного дохода влияет на количество часов досуга и часов работы. Изменение совокупного дохода при неизменной ставке зарплаты и предпочтениях изменяет предложение труда. Это называется **эффектом дохода предложения труда**. При увеличении совокупного дохода объем предложения снижается, при уменьшении дохода – увеличивается, т.е. эффект дохода имеет отрицательный знак.

Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки зарплаты при постоянном доходе называется **эффектом замещения**. Имеет положительный знак. При увеличении ставки з/п растет предложение труда и наоборот.

Отношение потребителя к досугу отличается от отношения к др. благам, для которых обычно если благо нормальное, то оба эффекта действуют в одинаковом направлении.

Индивидуальная кривая предложения труда.



Предложение труда

Простая модель предложения труда основана на следующих предпосылках:

1. Все время, которым располагает человек делится на время работы за доход и досуг. $H = T + L$, где L – досуг;
2. Работая, человек получает зарплату в соответствии со ставкой зарплаты и отработанным временем. $ЗП = W \cdot T$, W – ставка з/п, T – отработанное время;
3. Совокупный доход состоит из заработка и нетрудовых доходов. Доход = $W \cdot T + V$, V – нетрудовой доход (пенсия, стипендия, помощь родителей);
4. Человек потребляет набор благ, который он может приобрести на свой совокупный доход. $P \cdot C = W(H - L) + V$, $P \cdot C + W \cdot L = V + W \cdot H$, т.е. полный доход равен полученному по данным ценам набору потребляемых благ + альтернативная стоимость досуга.

Предложение труда есть функция от ставки реальной зарплаты, реального нетрудового дохода и объема времени, которым располагает человек.

Предложение труда = $f(W/P, V/P, H)$

В соответствии с моделью предложения труда выбор между ситуацией, когда человек не работает совсем и ситуацией, когда определенное число часов он отдает работе, определяется ставкой зарплаты, нетрудовым доходом и индивидуальными предпочтениями между трудом и досугом.



Эффект отчаявшегося и дополнительного работника.

В периоды высокой безработицы часть людей разочаровывается в поиске работы и выходит из состава рабочей силы (ЭНАН возвращаются к ведению дом. хоз-ва, начинают учиться или выходят на пенсию). Такое явление в экономике называется эффектом отчаявшегося работника. В периоды безработицы часть людей вступает на рынок труда, чтобы поддержать доход семьи. Такое явление называется эффектом дополнительного работника. Оба эффекта действуют одновременно и разнонаправлено, однако, преобладает обычно эффект отчаявшегося работника.

Семейные решения о предложении труда.

Выделяют три модели:

1. «шовинистическая» модель – доминирующий член семьи принимает решение о предложении труда независимо от других членов семьи, а остальные члены семьи принимают свои решения, рассматривая его з/п как часть нетрудового дохода;
2. Модель, предполагающая максимизацию общей семейной функции полезности при наличии семейных бюджетных ограничений;
3. Модель, предполагающая максимизацию индивидуальной полезности при наличии семейных бюджетных ограничений (ограничения по доходу и по времени).

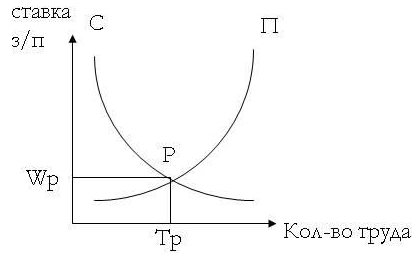
Тема: Модели рынков труда

Графические модели РТ

1. Чисто конкурентный РТ

характеризуется:

- Имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
- Свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники равной квалификации;
- Ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставку з/п



P - равновесие

3. Модели РТ при участии профсоюзов

Профсоюзы действуют в трех направлениях:

а) увеличивают спрос на производимые товары и услуги и следовательно увеличивают спрос на труд за счет:

- Рекламы товаров с профсоюзной этикеткой, т.е. рекламу оплачивает профсоюз;

- Требованиям у правительства увеличения финансирования производств, интересы работников которых они защищают;

- Через участие в совместных рабочеадминистративных комитетах.

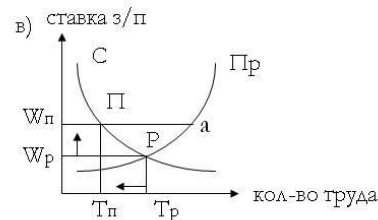
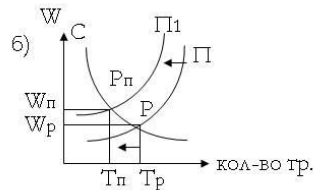
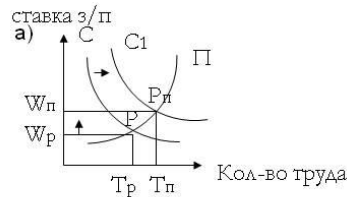
б) через ограничение предложения труда путем:

- Поддержки обязательного выхода на пенсию лиц пенсионного возраста;

- Сокращения рабочей недели;

- Борьбы за сокращение детского труда.

- в) отраслевые профсоюзы оказывают сильное давление на работодателей путем угрозы забастовок. Требуют повысить з/п до W_p . Кривая $W_p - П - a$ — $П_p$ — увольняют забастовщиков (снижение отчислений в профсоюз)

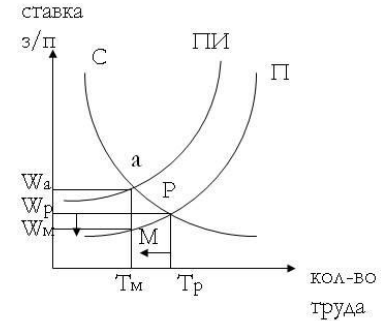


2. Монополистический рынок труда

Рынок с монополией одного покупателя. Характеризуется:

- работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены на одной фирме;
- Данный вид труда в силу географических или др. факторов не имеет альтернатив;
- з/п диктует фирма-монополист.

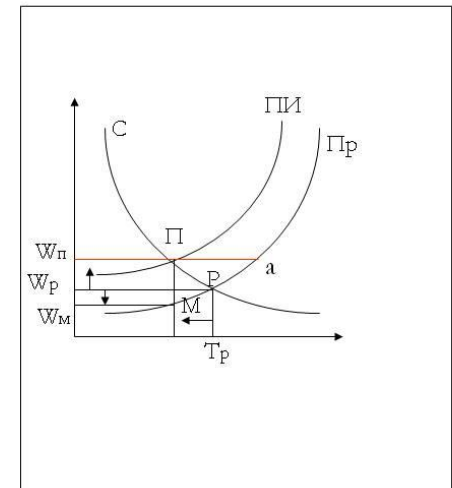
Кривая ПИ (предельных издержек) показывает, как будут изменяться ПИ фирмы на найм работников по более высоким ставкам в связи с необходимостью доведения ставок з/п ранее нанятых работников до ставок дополнительно нанятых. Поскольку фирма является монополистом и диктует з/п, а ПИ у монополиста выше средних, в целях максимизации прибыли монополист снижает з/п и сокращает объем нанимаемого труда. Равновесная точка



4. Модель двусторонней монополии

Эта модель характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы.

В результате действий монополиста и профсоюза зарплата в итоге приближается к равновесному уровню, а количество нанимаемого труда сокращается.



Национальные модели рынков труда

1. Японская модель. Для нее характерно:

- Пожизненный найм (10 % населения);
- Зарботки зависят от стажа;
- Работники последовательно повышают квалификации во внутрифирменных учебных центрах;
- Внутрифирменный патриотизм;
- При необходимости сокращения производства сокращают продолжительность рабочего времени.

2. Модель США. Для нее характерно:

- Децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным;
- Жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема производства без уведомления о предстоящем увольнении;
- Мало внимания уделяется внутрифирменному обучению;
- Продвижение по службе идет при переходе работника на другое место работы;
- Высокая географическая и профсоюзная мобильность работников.

3. Шведская модель. Для нее характерно:

- Проведение активной политики занятости со стороны государства путем:
 - Ограничительной фискальной (налоговой) политики;
 - Проведение политики солидарности в з/п;
 - Поддержки слабо конкурентоспособных работников на РТ;
 - Поддержки занятости в секторах экономики, которые обеспечивают решение социальных задач;
- Низкие пособия по безработице, направленные на ее предупреждения;
- Широкое развитие государственного сектора экономики.

Разновидности рынков труда.

1. Открытый рынок труда – он охватывает все трудоспособное население, не имеющее работы и занимающееся ее поиском.

Он делится на две части:

- организованная- которая замыкается на государственную службу занятости;
- неорганизованная (неофициальная) – это те граждане, которые занимаются трудоустройством самостоятельно.

2. Скрытый рынок – охватывает занятых, занимающихся поиском новой работы.

Под **сегментацией** рынка труда понимают структуру спроса и предложения труда в следующих аспектах:

- а) демографическом (по полу и по возрасту);
- б) профессиональном (по специальностям и уровню квалификации);
- в) региональному.

Сегментарный рынок труда – это рынок с четко обозначенными частями (сегментами), на которых сосредотачиваются категории конкурирующих между собой работников, не являющихся конкурентами в иных частях рынка.

Различают первичный и вторичный сегменты РТ. На первичном присутствуют работы, которые характеризуются стабильной занятостью, высокой з/п, возможностью профессионального роста, использованием прогрессивных технологий, наличием эффективных профсоюзов.

Вторичный сегмент характеризуется работами, где велика текучесть кадров, низкая з/п, отсутствует возможность продвижения, примитивная и (или) трудоемкая технология, бездействуют профсоюзы.

Среди типов РТ выделяют:

1. Внешний РТ характеризует отношения между продавцами и покупателями в масштабе страны, региона, отрасли. Реализуется через первичное распределение работников и текучесть кадров. Обучение проходит в специальных учебных учреждениях. Профсоюзы отраслевые.
2. Внутренний РТ образуется в связи с перемещением работников с одной должности на другую в пределах одного предприятия. Обучение внутрифирменное, профсоюз объединяет работников предприятия.

Формы рынков труда. Выделяют их две:

1. Традиционный РТ
2. Гибкий РТ.

Различают количественную и функциональную гибкость рынка труда. Количественная выражается в изменении численности занятых или уровня зарплаты в ответ на изменение экономической конъюнктуры. Функциональная гибкость предусматривает использование гибких (нетрадиционных) форм занятости, а также изменение системы оплаты труда и повышение гибкости в вопросах найма и увольнения. Повышение гибкости при найме и увольнении связано с ограничением срока действия трудового контракта и ослаблением барьеров при увольнении. Изменение систем оплаты труда связано с введением двухступенчатой шкалы тарифных ставок и окладов.

Тема: Анализ рынка труда.

Классификация видов анализа РТ

1. По содержанию процесса управления:
 - а) ретроспективный (смотрим в прошлое); б) оперативный (текущий) – когда период еще не закончился; в) перспективный (прогнозный).
2. По уровням управления рынка труда:
 - а) территориальный (город или район); б) региональный (по субъектам Федерации); в) национальный (страна в целом); г) межнациональный (по континентам).
3. По периодичности:
 - а) дневной (каждый день); б) недельный; в) месячный; г) квартальный; д) полугодовой; е) годовой; ж) за ряд лет.
4. По частоте проведения анализа:
 - а) систематический; б) разовый.
5. По охвату объектов, подвергнутых анализу:
 - а) сплошной; б) выборочный.
6. По технологии анализа:
 - а) ручной; б) с применением компьютерных технологий.
7. По оформлению результатов анализа:
 - а) текстовый; б) табличный; в) смешанный.
8. По объему изучаемых вопросов:
 - а) комплексный; б) тематический.
9. По методам изучения.

Методы анализа рынка труда.

- 1.Графический – с его помощью изучают эластичность РТ и ставку з/п в равновесной точке;
- 2.Сравнение (с базисными или плановыми показателями);
- 3.Сопоставление (с лучшими показателями);
- 4.Детализации (по полу, возрасту и т.д.);
- 5.Обобщение (данные собираются отдельно, а потом обобщаются);
- 6.Расчета (расчет средних величин, группировка, расчет индексов, относительных показателей и т.д.);
- 7.Экономико-математические методы;
- 8.Метод личных наблюдений;
- 9.Метод экспертных оценок.

Тема: Безработица.

Под **безработицей** понимается несоответствие на РТ, когда предложение превышает спрос. Это несоответствие может быть количественным и качественным.

Безработным по методологии МОТ считается тот, кто не имеет работы, ищет ее и готов к ней приступить.

Статус безработного присваивается трудоспособному гражданину РФ, который в дополнение к трем признакам безработного зарегистрирован в органах службы занятости.

При этом подходящей считается работа, которая соответствует уровню профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья и транспортной доступности раб. места.

Применительно к лицам, впервые ищущим работу, подходящей считается любая работа, соответствующая состоянию здоровья и транспортной доступности раб. места.

Формы безработицы:

1. Фрикционная (добровольная);
2. Структурная;
3. Циклическая;
4. Институциональная (симуляция безработицы);
5. Скрытая (занятые работники, находящиеся в отпусках без сохранения з/п)

Структурная и фрикционная формы вместе составляют **естественный уровень безработицы**.

Показатели, используемые для анализа рынка труда.

Используются следующие показатели:

1. Численность и структура граждан, осуществляющих поиск работы;
2. Численность и структура безработных;
3. Количество и структура вакантных рабочих мест;
4. Объем неудовлетворенного спроса на раб. силу: $V_{\text{неуд.споса}} = N_{\text{вак.мест}} - Ч_{\text{безраб.}}$
5. Напряженность на РТ: $H_{\text{рт}} = Ч_{\text{без.}} / N_{\text{вак.мест}}$
6. Критичность РТ:
 - Определяется показатель остроты ситуации на РТ: $U_1 = U_{\text{без.}} \text{ района} / U_{\text{без.}} \text{ обл.}$
 - Рассчитывают уровень вакантности: $U_2 = H_{\text{рт}} \text{ района} / H_{\text{рт}} \text{ обл.}$
 - Уровень хронической безработицы: $U_3 = U_{\text{хр. без.}} \text{ района} / U_{\text{хр. без.}} \text{ области}$
 - Уровень социально незащищенной безработицы: $U_4 = U_{\text{соц. незащ. без.}} \text{ района} / U_{\text{соц. незащ. без.}} \text{ области}$
 - Находят уровень критичности РТ: $U_{\text{крит. РТ}} = \sqrt[4]{U_1 * U_2 * U_3 * U_4}$
7. Соотношение спроса и предложения в территориальном, отраслевом и профессиональном разрезам.

Факторы и условия появления безработицы. Ее социально-экономические последствия.

- Факторы появления безработицы:**
- Изменение экономической активности населения;
 - Циклическое развитие экономики;
 - Уровень совокупных расходов на производство товаров и услуг.

Последствия безработицы:

	экономические	социальные
п о л о ж и т	<ul style="list-style-type: none"> •Создание резерва раб. силы для структурной перестройки экономики •Конкуренция между работниками как стимул к росту производительности труда •Перерыв в занятости для повышения квалификации 	<ul style="list-style-type: none"> •Повышение ценности раб. места и труда •Увеличение свободного времени
о т р и ц	<ul style="list-style-type: none"> •Недопроизводство НД •Сокращение пр-ва •Обесценивание последствий обучения •Утрата квалификации •Снижение налоговых поступлений •Затраты на помощь безработным •Снижение покупательной способности 	<ul style="list-style-type: none"> •Снижение жизненного уровня •Рост дифференциации населения •Обострение криминогенной ситуации •Рост заболеваний и суицидов •Распад семей •Усиление соц. напряженности

Показатели, характеризующие безработицу.

Абсолютные показатели:

1. Численность безработных (общая и зарегистрированная)
2. Структура безработных:
 - а) по полу;
 - б) по возрасту;
 - в) по образованию;
 - г) по профессии;
 - д) по причинам незанятости;
 - е) по последнему месту работы;
 - ж) по стажу;
 - з) по способам поиска работы;
 - и) по продолжительности безработицы;
 - к) по уровню и источникам доходов.

Относительные показатели:

1. Уровень безработицы: $У_{без.} = (Ч_{без.}/Ч_{ЭАН}) * 100\%$
 $У_{без.с\ учетом\ прод-ти} = (Ч_{без.} * П_{без.ср.}) / (Ч_{ЭАН} * 12) * 100\%$
2. Средняя продолжительность безработицы: $П_{без.ср.} = (\sum k_i * Ч_{без. i}) / Ч_{без.}$
 i – продолжительность безработицы, если $i < 1$ мес. → $k_1 = 0,5$; $i = 1+4$ мес. → $k_2 = 2,5$; $i = 4+8$ мес. → $k_3 = 6$; $i = 8+12$ мес. → $k_4 = 10$; $i > 1$ года → $k_5 = 15$
3. Уровень хронической безработицы: $У_{хр. без.} = (Ч_{без. > 1\ года} / Ч_{без.}) * 100$
4. Уровень слабо защищенной безработицы: $У_{сл. защ. без.} = (Ч_{сл. защ. без.} / Ч_{без.}) * 100$
5. Частота безработицы – среднее кол-во раз безработицы у одного экономически активного.

Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы.

Государство гарантирует гражданам РФ:

- Свободу выбора рода деятельности;
- Охрану труда и правовую защиту от необоснованного увольнения;
- Бесплатное содействие в подборе подходящей работы при посредничестве службы занятости.

А гражданам, получившим статус безработного, государство гарантирует также:

- Бесплатную профориентацию и обучение по направлению службы занятости;
- Обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице. Пособие выплачивается в течении 12 месяцев, установлены минимальный и максимальный размеры пособия, которые постоянно пересматриваются;
- Компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;
- Бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу;
- Возможность участия в оплачиваемых общественных работах без снятия с учета по безработице.

Тема: Занятость населения.

Занятость как социально-экономическая категория

– это система общественных отношений по поводу обеспечения участников общественного производства рабочими местами.

В законе «о занятости населения» занятость определяется как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и приносящая, как правило, трудовой доход.

Основными принципами занятости являются:

- Исключительное право гражданина распоряжаться своими способностями к труду;
- Принуждение к труду не допускается, если иное не предусмотрено законом;
- Комплексный подход к решению проблем занятости;
- Ответственность государства за политику занятости.

По законодательству к занятым относят:

- Работающие по трудовому договору или контракту;
- Предприниматели;
- Занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию;
- Выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера;
- Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- Проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел и уголовно-исполнительной системы;
- Временно отсутствующие на рабочих месте;
- Являющиеся учредителями организаций за исключением общественных, религиозных и благотворительных.

Выделяют следующие виды статуса занятости:

- Наемные работники;
- Работодатели;
- Лица, работающие за свой счет;
- Члены кооперативов;
- Помогающие члены семьи;
- Работники, не классифицируемые по статусу;

Виды и формы занятости:

1. Полная занятость – это такое состояние общества, когда все желающие иметь работу имеют ее;
2. Всеобщая (абсолютная) занятость – это такое состояние общества, когда все трудоспособные граждане имеют работу;
3. Неполная (частичная) занятость – это занятость в течении неполного рабочего времени;
4. Двойственная (вторичная) занятость – это занятость на двух и более рабочих местах;
5. Продуктивная занятость – это занятость в общественном производстве;
6. Эффективная занятость – это использование рабочей силы без потерь рабочего времени.

Показатели, характеризующие занятость населения.

Количественно занятость характеризуют:

- Численность занятых: $Ч_{зан.}$ (чел., тыс. чел.);
- Уровень занятости (в %): $У_{зан.} = (Ч_{зан.}/Ч_{нас.}) * 100$
- Доля занятых в общей численности населения: $d_{зан.}$ в нас. = $(Ч_{зан.}/Ч_{нас.}) * 100$
- Доля занятых в численности трудовых ресурсов: $d_{зан.}$ в тр. рес. = $(Ч_{зан.}/Ч_{тр.рес.}) * 100$

Качественно занятость оценивается структурой занятого населения:

- а) по отраслям экономики;
- б) по статусу занятости;
- в) по отработанному времени (в часах);
- г) профессионально-квалификационная структура;
- д) по полу;
- е) по возрасту;
- ж) по уровню образования;
- з) по формам собственности предприятия.

Проблемы занятости слаботзащищенных категорий населения.

Общие проблемы, затрудняющие трудоустройство слаботзащищенных категорий:

1. Ликвидация государственных предприятий;
2. Свертывание с/х производства;
3. Изменение инфраструктуры городов;
4. Ухудшение финансового состояния предприятий.

Специфические проблемы:

1. Для женщин:

- а) непрестижность женской рабочей силы;
- б) необходимость обучения после длительного перерыва в работе;
- в) более низкая з/п.

2. Для молодежи:

- а) узкий круг вакансий, не требующих профессиональной подготовки;
- б) работодатели не готовы вкладывать средства в обучение молодежи;
- в) необходимость предоставлять льготы по законодательству;
- г) платность обучения и наличие конкурса на бюджетные места;
- д) недооценка молодыми людьми ситуации на рынке труда;
- е) низкий уровень трудовой мотивации.

3. Для инвалидов:

- а) несоответствие условий труда показаниям трудовых рекомендаций;
- б) низкое качество трудовых рекомендаций;
- в) недостаточная производственная база для трудоустройства инвалидов;
- г) отсутствие экономического стимулирования работодателей, трудоустраивающих инвалидов;
- д) морально-психологическая подавленность инвалидов.

Нетрадиционные формы занятости (НФЗ)

Использование НФЗ продиктовано:

1. Циклическим характером экономики и необходимостью сокращать издержки, связанные с увольнением и последующим наймом рабочей силы;
2. Привлечение дополнительной рабочей силы на принципах НФЗ не ведет к пропорциональному росту затрат на рабочую силу;
3. Производительность труда многих видов НФЗ выше, чем в стандартной занятости;
4. НФЗ позволяет сократить безработицу;
5. Позволяют трудоустроить слаботзащищенные категории населения.

Разновидности НФЗ:

- Работа неполный рабочий день;
- Занятость неполную рабочую неделю;
- Чередование на рабочем месте – это распределение рабочего места в течении нормальной рабочей смены между двумя и более работниками;
- Совместительство;
- Надомный труд;
- Гибкие графики труда – это форма организации рабочего времени, при которой работник сам устанавливает время начала и окончания рабочей смены, при условии полной отработки установленного законом суммарного количества рабочего времени;
- Самозанятость – это общественно полезная деятельность по производству товаров и услуг, не связанная с работой организации. Она основывается исключительно на личном труде, возможно с привлечением членов семьи. Законом запрещается самозанятость в производстве оружия; ядовитых, наркотических, взрывчатых веществ; содержание игорных заведений; изготовление печатей, шрифтов, копировальных аппаратов; изготовление изделий из ценных пушных зверей.

Специфические проблемы:

4. Для лиц, освобожденных из мест лишения свободы, проблема только одна – нежелание работодателей брать их на работу.
5. Для граждан, уволенных с военной службы:
 - а) отсутствие гражданской специальности;
 - б) недостаточная профориентированность;
 - в) психологические трудности у участников боевых действий.
6. Для беженцев и вынужденных переселенцев – недостаточная материальная обеспеченность для обустройства на новом месте.

Решение проблем занятости:

1. Стимулирование работодателей путем инвестирования, льготного налогообложения, отсрочек по уплате платежей и т.д.
2. Развитие производств с гибкими формами занятости;
3. Поддержка предпринимательской инициативы;
4. Организация общественных работ;
5. Организация молодежной практики;
6. Создание рабочих мест за счет средств федерального бюджета;
7. Обучение активным методам поиска работы;
8. Совершенствование правозащитного механизма, препятствующего дискриминации;
9. Использование эффективных образовательных программ;
10. Профконсультирование.

Тема: Эффективное использование ресурсов труда.

Фаза использования ресурсов труда.

Фаза использования ресурсов труда является главной, т.к. является:

1. Фазой реализации накопленных знаний и умений;
2. Фазой совершенствования ресурсов;
3. Самой продолжительной фазой.

Этапы использования ресурсов труда в России:

I – до 1917г.: 2/3 населения было занято в сельском хозяйстве;

II – с 1918г. по 1990г.: более 50% трудовых ресурсов было занято в промышленности;

III – с 1991г. по настоящее время: половина занятых будет занята в сфере торговли и обслуживания населения.

Механизм и методы управления ресурсами труда.

Система управления ресурсами труда состоит из следующих элементов:

1. **Объект управления.** Объектом управления ресурсами труда являются демографические и социально-экономические отношения по поводу формирования, распределения и использования ресурсов труда;

2. **Субъект управления.** В качестве субъекта выступают органы государственной власти и органы управления трудом;

3. **Цель управления.** Целью управления является поиск наиболее рациональных путей воспроизводства и использования ресурсов труда, обеспечение реализации права каждого гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду;

4. **Задачи управления:**

- Определение перспектив использования ресурсов труда;
- Обеспечение своевременного количественного и качественного обновления кадров;
- Совершенствование ресурсов труда;
- Развитие трудовой мотивации и др.

5. **Функции управления:**

Планирование и прогнозирование; организация; координация; мотивация; учет, контроль и анализ.

6. **Обеспечивающие подсистемы:**

Кадровая; материально-технического обеспечения; научно-методическая; связи; правовая; финансовая; информационная и др.

7. **Принципы управления** – это общие устойчивые правила сознательной деятельности управленческих кадров;

8. **Методы управления:** административно-распорядительные; социально-психологические.

В нашей стране централизованное управление ресурсами труда упразднено.

Показатели эффективности использования ресурсов труда.

1. Темпы роста производительности общественного труда: $J_{пт} = J_{ввп(врп, нд)} / J_{чзан}$.

2. Уровень экономической активности:

$$U_{эан} = (Ч_{эан} / Ч_{нас.}) * 100$$

3. Уровень занятости: $U_{зан.} = (Ч_{зан.} / Ч_{эан}) * 100$

4. Нагрузка на одного экономически активного и на одного занятого: $H_{1\ эан} = Ч_{нас.} / Ч_{эан}$; $H_{1\ зан.} = Ч_{нас.} / Ч_{зан.}$

5. Дополнительная нагрузка на одного ЭАН и на одного занятого:

$$H_{1\ эан\ доп.} = (Ч_{нас.} - Ч_{эан}) / Ч_{эан};$$

$$H_{1\ зан.\ доп.} = (Ч_{нас.} - Ч_{зан.}) / Ч_{зан.}$$

6. Семейная нагрузка на одного ЭАН и на одного занятого:

$$H_{1\ эан\ сем.} = Ч_{иждив-в\ отд-х\ лиц} / Ч_{эан};$$

$$H_{1\ зан.\ сем.} = Ч_{иждив-в\ отд-х\ лиц} / Ч_{зан.}$$

Основы маркетинга рабочей силы.

Под **маркетингом рабочей силы** понимают ориентированный на потребителя, основанный на предвидении процесс анализа соотношения спроса и предложения на РТ, удовлетворение и развитие спроса на труд.

Маркетинг рабочей силы понимается двояко:

- предметом продажи могут выступать будущие результаты труда работника;
- с другой стороны предметом продажи может быть рабочее место. Субъектами маркетинга могут быть:
 - люди как носители рабочей силы;
 - организации – потребители рабочей силы;
 - организации – производители квалифицированной рабочей силы;
 - организации – посредники на РТ;
 - научные организации;
 - отдельные специалисты.

В отношении маркетинга рабочей силы можно сформулировать следующие основные принципы:

- а) любой анализ основывается на изучении потребностей;
- б) сочетание коммерческого и некоммерческого маркетинга;
- в) активное воздействие на РТ.

Тема: Государственное регулирование занятости.

Государственная политика в области занятости.

Политика занятости – это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и рынок труда.

Выделяют три модели политики занятости:

1. **Европейская** – предполагает рост производительности труда при сокращении числа занятых;
2. **Американская** – основывается на обеспечении занятости всем желающим с невысоким уровнем производительности труда;
3. **Скандинавская** – основывается на обеспечении занятости всем за счет создания рабочих мест в государственном секторе.

Государственные и региональные программы занятости населения.

Проведение активной политики занятости осуществляется путем разработки и реализации программ занятости.

На федеральном уровне разрабатывается «концепция занятости» на среднесрочную перспективу (2-3 года). На уровне субъектов Федерации разрабатываются программы занятости на средне- и краткосрочную перспективу (1 год). На уровне муниципальных образований и районов программа занятости разрабатывается на 1 год.

Типовая программа занятости состоит из следующих элементов:

1. Аналитический – в нем раскрывается ситуация на РТ, миграционные и демографические процессы, специфика социально-экономической ситуации, процессы высвобождения и т.п.
2. Целевой – в нем качественные и количественные параметры ожидаемого результата.
3. Ресурсный – совокупность финансовых, кадровых и материально-технических ресурсов и сроки их получения.
4. Организационный – распределение обязанностей, установление сроков и порядка контроля.

Существуют два основных варианта набора средств в политике занятости:

1. **Активная политика занятости:**

- создание новых рабочих мест;
- содействие малому и среднему бизнесу;
- профессиональное обучение;
- субсидированная занятость – создание рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью;
- миграционная политика;
- общественные работы.

2. **Пассивная политика предусматривает:**

- выплату пособий по безработице;
- предоставление простейших услуг по подбору рабочих мест.

Государственная политика занятости России направлена на:

1. развитие ресурсов для труда;
2. обеспечение равных возможностей всем гражданам страны;
3. создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
4. поддержку трудовой и предпринимательской инициативы;
5. обеспечение социальной защиты;
6. предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы;
7. поощрение работодателей, создающих новые рабочие места;
8. координацию деятельности в области занятости;
9. международное сотрудничество.

Финансирование программ занятости

Программа занятости в России финансируется из федерального бюджета. В остальных странах мира финансирование осуществляется из специального фонда – фонда занятости.

Фонд занятости формируется за счет:

1. Обязательных страховых взносов работодателей (1,5 – 7,5 % от фонда оплаты труда в различных странах);
2. Обязательных страховых взносов с заработка работающих (1,3 – 4,5 %);
3. Ассигнований из федерального и местного бюджетов;
4. Добровольных взносов юридических и физических лиц;
5. Других поступлений (штрафов, пени и т.д.)

Средства фонда занятости тратятся на:

- выплату пособий по безработице;
- содержание самой службы занятости (МОТ требует, чтобы эти траты не превышали 25 % фонда занятости);
- активную политику занятости (должно быть потрачено не менее 50 % фонда занятости – требование МОТ);

В 2000г. Фонд занятости в России упразднен.

Государственная служба занятости, ее структура и функции.

Служба занятости была создана 24 июля 1991г. в связи с принятием закона «о занятости населения РФ».

Федеральная служба занятости населения состоит из:

1. Департаментов занятости в субъектах Федерации;
2. Центры занятости в городах и районах;
3. Российский учебный центр;
4. Учебные центры по обучению безработных в субъектах Федерации;
5. Центры по подготовке персонала службы занятости.

Принципы работы службы занятости:

- бесплатности;
- равенства;
- конфиденциальности;
- гласности;
- оглашения прав и обязанностей;
- равноправного сотрудничества;
- доверия;
- гуманности.

Услуги, предоставляемые службой занятости безработным:

1. Коллективное консультирование впервые вставших на учет граждан;
2. Индивидуальные консультации по проблемам восстановления занятости. Проводятся в два этапа:
 - оценка состояния клиента;
 - разработка индивидуального плана поиска работы.
3. Организация встреч безработных с работодателями в службе занятости;
4. Трудоустройство и организация общественных работ;
5. Предоставление свежей информации о вакансиях;
6. Направление на курсы переобучения;
7. профориентирование;
8. Юридические консультации;
9. Предложение самозанятости;
10. Оказание материальной помощи;
11. Индивидуальные собеседования с безработными, длительно стоящими на учете, на специальной комиссии;
12. Организация ярмарок вакансий;
13. Обучение активным методам поиска работы:
 - а) составление резюме;
 - б) проведение телефонных переговоров с предприятием;
 - в) составление анкеты и автобиографии;
 - г) умение пользоваться объявлениями;
 - д) подготовка к собеседованию.

Государственная служба занятости обязана:

1. Анализировать и прогнозировать состояние РТ;
2. Вести учет вакансий и обращающихся граждан;
3. Информировать о возможности получения работы, обучения, а работодателей о возможности нанять работников;
4. Оказывать помощь в подборе подходящей работы и работников;
5. Организовывать профобучение;
6. Оказывать услуги по профориентации;
7. Регистрировать безработных и выплачивать им пособия;
8. Разрабатывать программы занятости;
9. Публиковать статистические материалы о состоянии РТ.

Услуги, оказываемые работодателям:

- Содействие в подборе специалистов;
- Размещение информации о вакансиях в СМИ (бесплатно);
- Опережающее обучение кадров;
- Частичное финансирование затрат на создание раб. мест для инвалидов;
- Предоставление раб. силы для выполнения разовых неквалифицированных работ;
- Проведение ярмарок вакансий.

Негосударственные службы занятости

- Согласно Конвенции МОТ № 181 (1997г.) Частное агентство занятости – любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет услуги;
- Посреднические в вопросах занятости;
- В найме рабочей силы с целью предоставления третьей стороне;
- Другие, связанные с поиском работы

Классификация негосударственных служб занятости

1. По видам предоставляемых услуг:
 - Посредники;
 - Поставщики рабочей силы;
 - Поставщики прямых услуг.
2. По виду занятости:
 - Подбор работников на временную работу;
 - Подбор работников на постоянную работу.
3. По профессиональному признаку:
 - Подбор специалистов узкого профиля;
 - Подбор работников по широкому спектру профессий.
4. По квалификационному признаку:
 - Подбор ТОП-менеджеров;
 - Универсальные

Оплату услуг по подбору персонала осуществляют работодатели обычно после прохождения принятым работником испытательного срока в объеме от 8 до 30% годового заработка трудоустроенного

РЕКРУТИНГ

- Система подбора персонала в компании
- Методы привлечения кандидатов на вакантные рабочие места
- Эффективные технологии отбора персонала
- Управление адаптацией персонала для повышения эффективности рекрутинга

Основные этапы набора персонала



1. Определение требований к кандидату

Создавайте описание должности, а не описание кандидата

Требования должны:

- относиться непосредственно к работе;
- быть четко сформулированными;
- быть легко измеримыми;
- не являться дискриминационными.

Группы требований к кандидатам:

- **необходимые;**
- **желательные;**
- **не совместимые с выполнением данной деятельности (ограничения).**

Виды профессиограмм:

- **Комплексная**
- **Аналитическая**
- **Психологически ориентированная**
- **Задачно-личностная**

Маркетинг персонала

2. Планирование потребностей в персонале

Задача планирования человеческих ресурсов состоит в обеспечении организации необходимыми кадрами для реализации ее планов.

Методы кадрового планирования:

1 гр. **Балансовые**

2 гр. **Нормативные** - в основу плановых показателей кладутся нормы затрат ресурсов на единицу продукции

3 гр. **Математические и статистические** методы – составление моделей, программ для определения численности работников.

Различают количественную и качественную потребность в персонале

Методы определения количественной потребности в персонале:

1. Экстраполяции
2. Нормативный метод
3. Метод, основанный на использовании трудоемкости
4. Метод расчета по рабочим местам
5. Стохастический
6. Метод экспертных оценок
 - А) простая оценка;
 - Б) расширенная оценка.

Под маркетингом персонала понимают деятельность, направленную на определение и покрытие потребностей в персонале, при которой персонал рассматривается в качестве внутренних клиентов организации.

Основные направления маркетинга персонала:

1. Разработка требований к персоналу в соответствии с имеющимися рабочими местами.
2. Определение потребностей в персонале.
3. Изучение предпочтений работников и кандидатов на рабочие вакантные места по условию работы.
4. Выбор путей покрытия потребностей в персонале.
5. Ожидаемые затраты.

Дополнительная потребность в кадрах

Дополнительная потребность в персонале равна разнице между общей потребностью и фактическим наличием кадров на начало периода.

Баланс дополнительной потребности включает:

1. Учет сменяемости кадров в связи с:
 - А) уходом на пенсию;
 - Б) призывом в армию;
 - В) средней статистической смертности;
 - Г) средней статистической текучести кадров.
2. Потребность во вновь привлекаемых кадрах в связи с:
 - А) расширением деятельности;
 - Б) совершенствованием деятельности;
 - В) наличием незанятых рабочих мест.

3. Достоинства и недостатки источников поиска персонала

Источники	Достоинства	Недостатки
Внутренние	1. Служебный рост собственных работников. 2. Повышение степени мотивированности и удовлетворенности трудом, рост лояльности к организации, улучшение социально-психологического климата в кол-лективе. 3. Уменьшение риска получить непригодного работника, поскольку кандидат и организация хорошо известны друг другу: кандидат уже прошел процедуры отбора в организации. 4. Перспективы для роста других работников при увольнении занимаемой должности. 5. Сокращенный период адаптации к новой должности по сравнению с внешними кандидатами. 6. Относительно низкие финансовые и временные затраты на закрытие должности.	1. Ограниченные возможности в выборе претендентов. 2. Напряженность или соперничество в коллективе, если на должность претендуют несколько равнозначных кандидатов, разочарование того кандидата, который не получил желаемой должности. 3. Возможность проявления панибратства, когда вчерашний коллега становится руководителем. 4. Покрывание относительной потребности в персонале.
Внешние	1. Широкие возможности выбора кандидатов. 2. Добавление нового опыта и новых знаний, толчок к развитию организации и повышения ее творческого потенциала. 3. Покрывание абсолютной потребности в персонале.	1. Риск получить неподходящего работника. 2. Долгий период вхождения в должность, особенно для сложных видов работы; риск непрохождения кандидатом периода адаптации. 3. Большие затраты на привлечение персонала.

5. Отбор персонала в организации

Отбор кадров – это процесс изучения профессиональных и психологических качеств работников с целью установления его пригодности для выполнения определенной работы и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего .

Принципы отбора персонала:

- Поиск не идеальных кандидатов, а наиболее подходящих;
- Отказ в приеме, если нет потребности;
- Обеспечение соответствия качеств претендента и содержания работы;
- Ориентация на более квалифицированные кадры.

4. Привлечение персонала

Все методы привлечения кандидатов делят на активные и пассивные.

К активным прибегают, когда спрос превышает предложение.

Активные методы:

- Поиск внутри организации;
- Поиск в учебных заведениях;
- Государственная служба занятости;
- Частные агентства по подбору персонала;
- Подбор с помощью сотрудников;
- Переманивание специалистов у конкурентов;
- Презентации и паблисити;
- Участие в ярмарках вакансий, днях карьеры.

Пассивные методы:

- Объявления в СМИ;
- Ожидание лиц, наудачу зашедших.

Этапы отбора:

1. Первичный отбор:

- анализ резюме;
- анализ характеристик;
- анализ анкетных данных;
- анализ биографических данных;
- анализ сочинений.

2. Собеседование

- с сотрудниками по управлению персоналом
- с линейными руководителями.

3. Оценка умений и личности кандидата.

Для качественной оценки используются различные инструменты:

- тестирование;
- бизнес-кейсы;
- центры оценки;
- деловые игры;
- пробный день работы и др.

4. Сбор и проверка рекомендаций

- Наведение справок о кандидате;
- Испытание (испытательный срок)

6. Решение о найме. Предложение занять рабочее место:

- заключается трудовой договор или контракт;
- договор оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись до начала работы;
- на основании приказа заполняется личная карточка, трудовая книжка, создается личное дело и открывается лицевой счет в бухгалтерии.

Трудовой кодекс РФ определяет перечень лиц, которым не может быть установлен испытательный срок:

- лицам, избранным по конкурсу, проведенному в порядке, предусмотренном законом;
- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключившим трудовой договор

7. Адаптация вновь принятого работника

Адаптация – это процесс активного приспособления личности к изменяющейся трудовой среде или к условиям новой социальной среды. Выделяют:

- **Первичную** – адаптация человека, впервые приступившего к трудовой деятельности;
- **Вторичную** - адаптация человека, сменившего работу.

Полная адаптация человека складывается из:

- высокого или среднего уровня овладения профессией;
- положительного отношения к профессии;
- адаптации к коллективу (социальной адаптации).

Если какой-либо из этих трех элементов отсутствует, то такую адаптацию называют *неполной*.

Программа адаптации может состоять из 2 частей:

1. Общая часть предполагает формирование общего представления о компании, ее направлении деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений компании и работника, условий труда и т. д. Проводится в течение первой недели работы сотрудника в компании.
2. Индивидуальная часть рассчитана на весь период прохождения испытательного срока и предполагает полное вхождение нового работника в должность, т. е. полное освоение им должностных обязанностей, хорошую ориентацию в структуре и деятельности компании

Виды трудовой адаптации:

1. Профессиональная
2. Социально-психологическая
3. Организационная:
 - Производственная;
 - Культурно-бытовая.

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в компанию и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Стили наставничества

- *Инструктаж* — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя
- *Объяснение* — обоснование каждого шага алгоритма
- *Развитие* — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него.