

# Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Раздел 1. РЫНОК ТРУДА: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ.....	7
Глава 1. Теоретические основы рынка труда.....	7
1.1. Классификация населения в сфере труда.....	7
1.2. Сущность и основные элементы рынка труда.....	13
1.3. Роль рынка труда в социально-экономическом развитии общества.....	16
1.4. Типология рынков труда.....	19
1.5. Основные концепции рынка труда.....	21
Глава 2. Рабочая сила как товар.....	25
2.1. Основные подходы к определению товара «рабочая сила».....	25
2.2. Основные характеристики рабочей силы.....	30
2.3. Жизненный цикл товара «рабочая сила».....	39
2.4. Концепции маркетинга рабочей силы.....	44
Глава 3. Особенности функционирования современного рынка труда.....	47
3.1. Механизм функционирования рынка труда.....	47
3.2. Социально-экономическая сущность и формы занятости населения.....	53
3.3. Безработица и ее последствия для общества.....	58
3.4. Основные модели национальных рынков труда.....	62
3.5. Основы функционирования внутреннего рынка труда.....	66
Глава 4. Российский рынок труда: актуальные тенденции и проблемы регулирования.....	71
4.1. Формирование российского рынка труда.....	71
4.2. Роль государства в регулировании процессов на рынке труда.....	81
4.3. Особенности современного российского рынка труда.....	84
Глава 5. Статистический анализ состояния и развития занятости населения Российской Федерации.....	88
5.1. Статистическая оценка состояния занятости населения в 2018 году.....	88
5.2. Анализ структуры занятости населения Российской Федерации.....	95
5.3. Динамический анализ занятости населения Российской Федерации в 2008–2018 годах.....	106

5.4. Оценка влияния факторов на уровень занятости в стране .....	115
Раздел 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА .....	122
Глава 6. Маркетинг персонала как научная дисциплина .....	122
6.1. Факторы формирования маркетинга персонала.....	122
6.2. Основные подходы к маркетингу персонала.....	128
6.3. Сущность и функции маркетинга персонала на современном этапе .....	136
6.4. Классификация маркетинга персонала.....	142
Глава 7. Этапы маркетинга персонала и их характеристика .....	146
7.1. Определение потребности в персонале и кадровое планирование .....	147
7.2. Анализ поведения соискателей рабочих мест .....	152
7.3. Анализ поведения основных конкурентов .....	155
7.4. Поиск партнеров.....	159
7.5. Разработка стратегии маркетинга персонала организации.....	164
Глава 8. Комплекс маркетинга персонала организации .....	168
8.1. Товарная политика в комплексе маркетинга персонала .....	168
8.2. Ценовая политика в комплексе маркетинга персонала .....	173
8.3. Сбытовая политика в комплексе маркетинга персонала .....	181
8.4. Политика продвижения товара в комплексе маркетинга персонала .....	186
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	194
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	195
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	198

## ВВЕДЕНИЕ

Труд — многоплановая социально-экономическая категория, охватывающая различные аспекты, и стоящая на стыке разнообразных наук. Управление трудовой деятельностью персонала требует не только различных знаний и умений, но и понимания всей сложности механизмов управленческого воздействия на работников. Ведь в отличие от материальных активов, люди имеют свои интересы, способны самостоятельно принимать решения, реагировать на внешние стимулы, оценивать предъявляемые к ним требования. Современные концепции управления персоналом основаны на признании возрастающей значимости личности сотрудника, на необходимости удовлетворения не только материальных, но и социальных потребностей персонала.

В соответствии с маркетинговой концепцией управления персоналом, предложенной в учебном пособии «Рынок труда и маркетинг персонала», одним из важнейших условий достижения целей организации является четкое определение требований к персоналу, его социальных потребностей в процессе профессиональной деятельности и обеспечение удовлетворения этих требований и потребностей более эффективными, чем у конкурентов, способами. Учебное пособие соответствует рабочей программе дисциплины «Технологии управления персоналом» (модуль 1) по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Задачи освоения дисциплины:

— изучение основных подходов к анализу внешнего и внутреннего рынка труда организаций;

— освоение методики анализа важнейших тенденций и особенностей маркетинга персонала в современных экономических условиях;

— овладение навыками практического использования маркетинговых технологий в сфере поиска и привлечения персонала;

— формирование представлений о формах и методах реализации маркетинга персонала на внутреннем и внешнем рынках труда;

— приобретение навыков маркетинговых исследований рынка труда в условиях социально-экономической трансформации.

В пособии используются современные маркетинговые технологии оценки и анализа внешнего и внутреннего рынка труда, актуальный инструментальный мониторинг ситуации в кадровой сфере.

В конце учебного пособия приведены тесты, вопросы и задания для самостоятельной работы.

# Раздел 1. РЫНОК ТРУДА: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

## Глава 1. Теоретические основы рынка труда

### 1.1. Классификация населения в сфере труда

Труд — целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей, основа и непереносимое условие жизнедеятельности людей.

Значение труда в жизни человека и общества выражается во многих разнообразных его функциях. Основные функции труда:

— труд является основным, естественным, общественно признанным, моральным способом удовлетворения всех материальных и очень многих духовных потребностей, как отдельного человека, так и человечества, в целом.

— труд создает общественное богатство, приспособляет естественные условия для удобства людей, опосредствует, регулирует, контролирует получение человеком естественных благ.

— труд формирует сообщества людей, общество в целом и определяет общественный прогресс. Труд и его результаты признаются обществом как естественная основа социальной дифференциации, они являются сердцевинной всех социальных отношений.

— труд и подготовка к нему становятся основной движущей силой развития человека. Создавая и совершенствуя материальные и духовные блага, человек приобретает знания, трудовые навыки, умение эффективно взаимодействовать с другими людьми. Труд — это определяющая сфера социализации человека в обществе.

— в труде и благодаря труду люди познают как законы своего развития, так и законы природы. Интеллектуальный, творческий труд открывает каждому отдельному человеку

и человечеству в целом путь к свободе, включая свободу от естественных опасностей, от болезней, от материальных лишений.

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется количеством и составом населения, занятого в различных сферах трудовой деятельности.

*Население* — это совокупность людей, живущих на определенной территории — в муниципальном образовании района, города, региона, страны.

Частью населения и важным фактором экономического развития общества являются человеческие ресурсы.

Термин «трудовые ресурсы» впервые применил академик С. Г. Струмилин в 20-е годы XX столетия.

*Трудовые ресурсы* в сегодняшнем понимании — это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги. Трудовые ресурсы включают в себя как тех людей, которые заняты в экономике, и тех, которые не заняты, но могут трудиться. То есть трудовые ресурсы — это реальные и потенциальные работники.

Главный критерий, позволяющий выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы, — *возраст*. Но этот критерий относителен. Трудоспособный (рабочий) возраст — это период, в течение которого человек способен трудиться без ущерба для своего здоровья. В зависимости от возраста все население может быть разделено на три части:

— лица моложе трудоспособного возраста (от рождения до 15 лет включительно),

— лица в трудоспособном возрасте (женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет),

— лица старше трудоспособного возраста, т. е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости. В России пенсионный возраст для мужчин наступает в 60 лет, а для женщин — 55 лет.

Еще один критерий — *трудоспособность* — способность людей к осуществлению трудовой деятельности, она

напрямую зависит от состояния здоровья человека. К трудовым ресурсам из лиц трудоспособного возраста не относятся инвалиды I и II группы.

Таким образом, трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста. Тех, кто моложе, называют работающими подростками, тех, кто старше, — работающими пенсионерами.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют:

- активную (функционирующую), т. е. лица, непосредственно занятые в общественном производстве;
- пассивную (потенциальную) — учащиеся с отрывом от производства и занятые в домашнем хозяйстве.

Численность трудовых ресурсов определяется на конкретную дату, но ее можно рассчитывать и как среднюю за какой-либо промежуток времени. В России она составляет приблизительно 50 % общей численности населения.

На формирование трудовых ресурсов влияют следующие факторы:

- демографическое развитие общества, под воздействием которого формируется численность населения, его половозрастная структура, численность экономически активного населения;
- миграция, (как внутренняя, так и внешняя) оказывает влияние на структуру, количество и качество трудовых ресурсов;
- уровень развития профессионального образования и его доступность, что оказывает влияние на профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов;
- уровень оплаты труда.

С 1993 г. в России осуществлен переход к используемой мировым сообществом классификации населения, в которой базовым понятием является экономически активное население.

В соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ), к экономически активному населению относится все фактически занятое население и потенциально активное население.

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

Обычно активное население включает всех лиц старше определенного возраста (в российской статистике — от 16 лет), которые большее число недель или дней в течение продолжительного периода (например, предыдущего года) были занятыми или безработными.

*К занятым* относятся лица обоего пола в возрасте от 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение (деньги) или с ними расплачивались в натуральной форме, а также иную работу, приносящую доход;

- временно отсутствовали на работе по причине: болезни или травмы; выходных дней; ежегодного отпуска; различного рода отпусков как с сохранением содержания, так и без сохранения содержания, отгулов; отпусков по инициативе администрации; забастовки и других причин;

- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

При отнесении или не отнесении того или иного лица к числу занятых используется критерий одного часа. В России при обследовании занятости к числу занятых относятся лица, работавшие один час и более в обследуемую неделю. Использование данного критерия связано с тем, что необходимо охватить все виды занятости, которые могут существовать в стране, — от постоянной до краткосрочной, случайной и других видов нерегулярной занятости.

Как свидетельствуют данные статистики, в последнее время для России характерно снижения общей численности занятого населения (табл. 1.1).



**Динамика численности населения  
в возрасте 15 лет — 72 года и его распределение  
по статусу участия в рабочей силе**

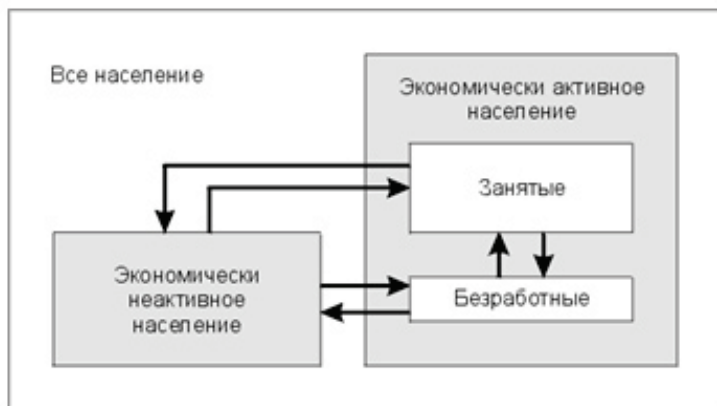
Годы	Население в возрасте 15 лет — 72 года — всего, тыс. чел.	в том числе				
		рабочая сила	из нее		лица, не входящие в состав рабочей силы	из них потенци- альная рабочая сила
			занятые	безра- ботные		
2014	109505	75428	71539	3889	34076	1338
2015	110775	76588	72324	4264	34187	1343
2016	110226	76636	72393	4243	33590	1203
2017	110166	76109	72142	3967	34057	1115

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России — 2018 г. Федеральная служба государственной статистики <http://www.gks.ru>

*Экономически неактивное население* — это население, которое не входит в состав рабочей силы. Сюда включаются:

- учащиеся и студенты;
- пенсионеры;
- лица, получающие пенсии по инвалидности;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства;
- лица, которые прекратили поиски работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- другие лица, которым нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Рассмотренные выше категории экономической активности населения не предполагают, что, однажды, попав в какую-либо группу, человек остается там навсегда. Рынок труда обладает высокодинамичной природой, поэтому следует рассматривать не только численность каждой группы на определенный период времени, но и перемещение (поток) людей между различными группами (рис. 1.1).



*Рис. 1.1. Потoki, формирующие рынок труда*

В целом, в сфере труда объективными основаниями классификации населения считаются следующие:

- занятость, ее мера и вид,
- позиция в общественном разделении труда, т. е. занятие управленческим или исполнительским, аграрным или индустриальным, физическим или умственным трудом,
- профессия или занятие, т. е. работа по найму за заработную плату и требующая профессиональной квалификации или самостоятельная работа со свободным доходом, в том числе и независимая от образования,
- доходы, их мера и источники, легитимность или моральность, стабильный или нестабильный характер,
- отношение к собственности на средства производства, ее наличие или отсутствие, а также ее мера, форма,
- образование и квалификация, их уровень, профиль, востребованность,
- отношение к организации и управлению производством и трудом, его уровень,
- экономические и правовые основания, формальный или неформальный характер,
- особенности труда в плане тяжести, риска, физических и моральных условий, престижности.

## 1.2. Сущность и основные элементы рынка труда

*В самом общем виде рынок — система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг.* Рынок можно рассматривать также как экономическое и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары. Рынок понимается и как механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг.

Каждое из названных определений (система отношений, пространство, механизм) характеризует одну из сторон многогранного понятия «рынок». Выделяют рынки сырья, материалов, топлива, готовой продукции, ценных бумаг, кредитов и др. Функционирование каждого из этих рынков имеет свои особенности, связанные со спецификой товара, являющегося объектом купли-продажи на данном рынке.

Среди рынков особое место занимает рынок труда, представляющий собой фундамент рыночных отношений, поскольку *управление экономикой предполагает прежде всего управление трудовой деятельностью.* Рынок труда является органической составляющей и обязательным элементом любой рыночной экономики; сущность этого рынка — выполнении функции распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости, в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

*Основные условия возникновения рынка труда:*

- личная свобода производителя и право распоряжаться своей способностью к труду;
- прямое или опосредованное отделение работника от средств производства, отчуждения способности к труду на принципах «купли-продажи»;
- заинтересованность владельца средств производства в их максимальном использовании.

Таким образом, рынок труда представляет собой систему экономических взаимоотношений между работодателями,

которые предъявляют спрос на рабочую силу, и работниками, предлагающими свою рабочую силу; по поводу регулирования доходов работников, приближения их к общественно необходимому уровню с учетом квалификационных характеристик, востребованности профессии и других факторов.

На современном этапе рынок труда рассматривается как:

- социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы;
- экономическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы;
- механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Рынок труда как система включает следующие *элементы*:

1. *Субъекты рынка труда* (рис. 1.2)

- наемные работники (и их объединения — профсоюзы),
- работодатели (предприниматели),
- государство (и его органы).



Рис. 1.2. Субъекты рынка труда

2. *Работодатель* — наниматель может быть представлен различными «фигурами». Работодателем могут быть государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т. п.

3. *Наемные работники* — это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, образования, квалификации, социального статуса и ряда приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.).

4. *Правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда*

Нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка, и создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, определены в Конституции Российской Федерации, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовом кодексе. Они конкретизируются в указах Президента Российской Федерации, решениях правительства, в генеральном, региональных и отраслевых соглашениях, в коллективных договорах предприятий.

5. *Конъюнктура рынка труда*

Соотношение спроса и предложения рабочей силы складывается в зависимости от:

- состояния экономики (подъем или спад);
- отраслевой структуры хозяйства;
- уровня научно-технического развития,
- благосостояния населения и т. п.

Кроме того, на конъюнктуру рынка труда оказывают влияние социальные, демографические, политические, экологические и некоторые другие факторы.

Она может быть трех типов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;
- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения рабочей силы;
- равновесной, когда спрос на рабочую силу соответствует ее предложению.

#### *б. Инфраструктура рынка труда*

Это система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда. В частности, это:

- государственная служба занятости населения,
- частные структуры содействия занятости,
- кадровые службы предприятий,
- общественные организации,
- учреждения, занимающиеся сбором и анализом статистической информации о рынке труда и др.

### **1.3. Роль рынка труда в социально-экономическом развитии общества**

Любой рынок выполняет в обществе ряд базовых функций (рис. 1.3.)



*Рис. 1.3. Базовые функции рынка*

*Функции рынка труда* определяются особой ролью труда в жизни общества. С экономической точки зрения труд — важнейший производственный ресурс, так как без него невозможно существование ни одного предприятия или государства, невозможен сам производственный процесс. В соответствии с этим наиболее значимыми функциями рынка труда являются следующие:

1. социальная функция заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, создающих условия для воспроизводства производительных способностей работников;

2. экономическая функция рынка труда состоит в рациональном регулировании и использовании труда;

3. размещающая функция представляет собой размещение рабочей силы исходя и в соответствии со спросом. Данная функция предполагает, что организация и функционирование рынка труда должны служить рациональному размещению рабочей силы по отдельным предприятиям, отраслям и регионам. Формирование такой сети размещения является основой регулирования рынка труда на всех уровнях управления. Это означает, что эффективность экономики зависит от того, насколько оптимально происходит процесс функционирования системы рынка труда. В основном, данная функция проявляется на региональном и макрорегиональном уровнях;

4. селективная функция заключается в выборе рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также исходя из профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. Наиболее существенно проявляется эта функция на микроэкономическом уровне;

5. стимулирующая функция способствует разворачиванию конкуренции между его участниками, повышению заинтересованности в высокоэффективном труде, повышению квалификации.

Рынок труда обеспечивает распределение и перераспределение экономически активного населения в связи со структурными изменениями в экономике, регулируя

складывающиеся в ней потоки рабочей силы. Рынок труда играет важную роль в обеспечении занятости экономически активного населения, его включении в сферу производства и в сферу услуг, что создает возможность получения необходимого заработка для воспроизводства как самого работника, так и его семьи. Кроме того, он приводит в движение все другие рынки, все другие ресурсы, так как в нем формируется, распределяется и включается в действие наиболее важный национальный ресурс — рабочая сила. Через рынок труда происходит процесс комплектования предприятий/организаций необходимой рабочей силой, как в качественном, так и в количественном составе. Рынок труда является важным источником информации, которая необходима всем участникам трудовых отношений.

*Рынок труда имеет следующие особенности, отличающие его от других видов рынков.*

1. Специфичен товар, который на рынке труда продается и покупается. Товар — рабочая сила — неотделим от владельца. А значит, покупатель (работодатель) приобретает не право собственности, а лишь право использования и частичного распоряжения способностью к труду (рабочей силой) в течение определенного времени.

2. Своеобразный характер спроса. Труд, в отличие от других товаров, покупается не для удовлетворения какой-либо потребности, а для того, чтобы произвести какую-либо конкретную продукцию.

3. Значительная продолжительность по времени контакта продавца и покупателя рабочей силы, что накладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в обеспечении жизнеспособности организации.

4. Несовершенство информации. Никакие формальные данные, дипломы и рекомендации не могут однозначно характеризовать потенциального работника нанимателю. Точно также и потенциальную работу можно адекватно оценить, только проработав какое-то время.

5. Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уров-



нем рабочей силы, разнообразием технологий, форм и методов организации труда и т. д.

6. Особая значимость неденежных аспектов сделки, таких как содержание и условия труда, отношения в коллективе, возможности карьерного и профессионально-квалификационного роста и т. д.

7. Особая роль институциональных факторов. Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, органов содействия занятости и т. д.).

Таким образом, *рынок труда играет особую роль в социально-экономическом развитии современного общества.*

Во-первых, в отличие от всех других рынков рынок труда выступает важнейшим видом жизнедеятельности людей. Исходя из этого цена труда — это не просто одна из форм цены за трудовые услуги, а цена нормального процесса воспроизводства работника и его иждивенцев, их благополучия.

Во-вторых, рынок труда является наиболее несовершенным рынком, поскольку, например, полная занятость предполагает наличие безработицы, возникающей вследствие превышения предложения труда над спросом на труд.

В-третьих, функционирование рынка труда определяется местом и ролью труда в экономике и в развитии человеческого общества в целом.

## **1.4. Типология рынков труда**

Рынок труда можно рассматривать широко — *как совокупный рынок труда*, охватывающий все совокупное предложение (все экономически активное население) и совокупный спрос (общую потребность экономики в рабочей силе). В узком смысле принято говорить о *текущем рынке труда* как *составной части совокупного рынка труда*, основными характеристиками которого являются предложение рабочей силы, т. е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукomплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности экономики в кадрах.

*В современной науке рассматриваются различные варианты классификации рынков труда.*

В частности, выделяются:

*1. По критериям пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости*

— международный рынок труда;

— национальный рынок труда, действующий на территории страны;

— локальный (региональный рынок труда, охватывающий территорию отдельного региона (республики, края, области, района);

— внутренний (внутрифирменный) рынок труда — рынок труда внутри конкретной организации.

*2. По степени эластичности*

— жесткий рынок труда, основанный на строгой регламентации рабочего времени и стандартных формах занятости,

— гибкий рынок труда, быстро приспособливающийся к изменяющимся условиям хозяйствования, как количественно (за счет количества занятых, уровня заработной платы), так и функционально (за счет использования гибких режимов занятости, изменения систем оплаты труда).

*3. В зависимости от степени развития рыночных отношений*

— Фрагментарный рынок труда предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующее вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т. п.).

— Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

— Организованный рынок труда — высшая степень развития рынка труда — предполагает, во-первых, разви-

тую 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 в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и др.).

— Теневой (нерегулируемый) рынок труда включает в себя нерегулируемые формы занятости, проявляющиеся в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и включающие самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд на предприятиях, работа по совместительству, фриланс и т. д., но только в том случае, когда они не контролируются государственными органами и профсоюзами.

4. По демографическим признакам (отдельным категориям и группам трудоспособного населения) — рынки труда молодежи, женщин, инвалидов, пожилых трудящихся, отличающиеся различной степенью мобильности рабочей силы, уровнем трудоспособности и активности на рынке труда и другими характеристиками.

5. По профессиональным признакам — рынок труда инженеров, рынок труда учителей, рынок труда врачей и т. д.

Структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную государственную политику на рынке труда.
---

## 1.5. Основные концепции рынка труда

*Процесс функционирования рынка труда различные экономические школы интерпретируют по-разному* и приходят к различным выводам относительно причин, обуславливающих безработицу, и механизмов, позволяющих регулировать систему взаимодействия в сфере труда.

Анализ базовых подходов к функционированию рынка труда позволяет выделить четыре основные концепции.

*Классическая концепция рынка труда* исходит из того, что полная занятость — это норма рыночной экономики, а значит, государство не должно вмешиваться в проблемы рынка труда. Эта концепция основана на постулатах классической политической экономии. Сторонники данного подхода (Д. Рикардо, Дж. Милль, А. Маршалл, А. Пигу и др.) считают, что общее перепроизводство невозможно, ибо предложение порождает спрос. В качестве регулятора рынка труда могут успешно использоваться цена и заработная плата, которые, иницилируя сокращение расходов, предотвратят уменьшение реального объема выпуска, занятости и доходов. Приверженцы этой концепции считают, что конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу, а изменения процентной ставки, эластичность соотношения цен и заработной платы обеспечивают полную занятость трудоспособного населения в народном хозяйстве. Согласно данной концепции, государственное вмешательство в экономику и в проблемы рынка труда, в частности, не только не нужно, но и вредно.

*Неоклассическая концепция рынка труда* объясняет функционирование рынка труда несколько иначе. В соответствии с данной концепцией, рынок труда действует на основе ценового равновесия, а главным регулятором рынка труда выступает цена рабочей силы.

Сторонники этой концепции (Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл и др.) полагают, что безработица является добровольной, а причины безработицы усматривают в отказе работников трудиться за меньшую заработную плату. В рамках этого подхода считается, что спрос и предложение ресурсов труда обеспечиваются посредством регулирования цены труда, позволяющего достигать равновесного состояния спроса и предложения, и, соответственно, цена труда гибко реагирует на спрос, формирующийся на рынке рабочей силы. Неоклассики негативно относятся к установлению государством ми-

нимальной заработной платы, к профсоюзам, они рассматривают это как «несовершенство» рынка.

*Кейнсианская концепция рынка труда* исходит из того, что решение проблем рынка труда нужно искать не на стороне предложения, а на стороне эффективного спроса. Проблема занятости была исходным пунктом макроэкономического анализа. Уровень занятости определяется динамикой эффективного спроса, который, в свою очередь, складывается из ожидаемых расходов на потребление и предполагаемых инвестиций.

Согласно концепции рынка труда Дж. Кейнса, суть государственного регулирования заключается в том, чтобы переместить уровень равновесия на уровень полной занятости, под которой понимается так называемый нормальный уровень безработицы (от 3 до 7 % общей численности рабочей силы). Решающим фактором увеличения занятости, по Кейнсу, является повышение нормы накопления. Следовательно, государство выступает основным стимулятором роста занятости населения.

Кейнсианская концепция рынка труда утверждает, что рынок труда находится в состоянии перманентного неравновесия, поэтому, согласно этому подходу, не существует механизма, который бы обеспечивал полную занятость. Причем, как полагают сторонники этой концепции (Дж. Кейнс, Р. Гордон и др.), полная занятость является случайной, но не закономерной. Они выступают за государственное регулирование рынка труда посредством увеличения либо уменьшения совокупного спроса, полагая, что это предотвратит неравновесное состояние рынка труда. Приверженцы этой концепции отрицают возможность влияния на рынок труда посредством изменения процентной ставки и эластичности соотношения цен и заработной платы. Согласно взглядам кейнсианцев, цена рабочей силы — жестко фиксированная величина и, в сущности, не изменяется, в частности в сторону понижения, а цена труда не выступает регулятором рынка труда. По их мнению, спрос на рабочую

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)